

Suvi Kingelin

IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYKY, TYÖAIKA JA
IKÄJOHTAMINEN

Liiketalouden koulutusohjelma
2020

IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYKY, TYÖAIKA JA IKÄJOHTAMINEN

Kingelin, Suvi
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
helmikuu 2020
Sivumäärä: 114
Liitteitä: 2

Asiasanat: työkyky, työhyvinvointi, ikäjohtaminen, eri-ikäisten johtaminen, ikääntyminen, ikääntyvä työntekijä, lyhennetty työaika

Tämän opinnäytetyön aiheena oli ikääntyvien työntekijöiden työkyky, työaika ja ikäjohtaminen. Toimeksiantajana toimi Satakunnan ammattikorkeakoulu, jonka henkilöstön 55 ja yli -vuotiaat työntekijät muodostivat työn kohderyhmän. Kohderyhmän ikärajausten takana oli ammattikorkeakoulun henkilöstön ikärakenne. Työn taustalla oli toimeksiantajan tällä hetkellä kehitteillä oleva ikäjohtamisen ohjelma.

Työn tarkoituksena oli selvittää, miten ikääntyvät työntekijät kokevat työkykynsä, mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn, mikä yhteys on työajalla ja lyhennetyn työajan tekemisellä työkykyyn sekä miten ikäjohtaminen, ikääntyvien työntekijöiden huomiointi, toteutuu työpaikalla. Tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle tietoa työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi sekä ikäjohtamisen kehittämiseksi.

Aineisto kerättiin tarkoitusta varten E-lomake -ohjelman avulla muodostetun määrällisen tutkimusmenetelmän, verkkoitsearviointikyselyn avulla joulukuussa 2019. Työn teoriaosuudessa tarkastelussa olivat ikääntyminen, työhyvinvointi, työkyky sekä ikäjohtaminen. Teoreettisena viitekehyksenä ja kyselyn muodostamisen pohjana toimivat työkyvyn tasapainomalli, Työterveyslaitoksen Työkykytalo-malli ja Työkykyindeksi sekä Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointia kartoittava Yksilötutka.

Empiirisessä osassa kuvattiin kyselyn toteutus, aineiston kerääminen ja käsittely, kyselyn tulokset ja analyysi. Kyselyssä selvitettiin tarkastelun kohteina olevia teemoja kysymyksillä koetusta työkyvystä, työkyvyn osa-alueista sekä ikäjohtamisen toteutumisesta työpaikalla. Tarkasteltavia työntekijöiden kokemuksia verrattiin aineiston analysoinnissa suhteessa taustatietoihin, erityisesti työaikaan. Aineisto käsiteltiin määrällisesti tilastollisesti Statgraphics 18 -taulukkolaskentaohjelmalla.

Tulosten mukaan ikääntyvät työntekijät kokivat työkykynsä sekä työkyvyn osa-alueet suurelta osin hyväksi tai normaaliksi. Lyhennettyä työaika teki kohderyhmästä vain pieni osa. Lyhennetyn työajan tekemisen taustalla olivat oma aloite ja erityisesti terveyteen liittyvät syyt. Työajan yhteys työkykyyn näkyi lyhennettyä työaika tekevien kokiessa työkykynsä kokopäivätyötä tekeviä hieman negatiivisemmin. Ikäjohtamisen toteutumisesta työpaikalla työntekijät eivät olleet kaikki täysin vakuuttuneita. Myös negatiivisia ikäasenteita oli havaittu työpaikalla. Työkyvyn tukemiseksi ja ikääntyvien työntekijöiden paremmin huomioimiseksi kaivattiin lisää mahdollisuuksia työn keventämiseen, joustoa ja terveystarjoitteiden huomioon ottamista sekä ikätietouden, ymmärryksen, arvostuksen ja asenteiden parantamista. Tulosten perusteella niin työkyvyn tukemisen keinot kuin ikäjohtaminenkin kaipaavat organisaatiossa vielä kehittämistä.

AGING EMPLOYEES' WORK CAPACITY, WORKING HOURS AND AGE MANAGEMENT

Kingelin, Suvi

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

February 2020

Number of pages: 114

Appendices: 2

Keywords: work capacity, well-being at work, age management, aging, aging employee, reduced working hours

The subject of this thesis was aging employees' work capacity, working hours and age management. The client of this thesis was Satakunta University of Applied Sciences, SAMK. The focus group was the 55 years and older aging employees of SAMK. The age limits used were based on the SAMK's personnel's age structure. Behind this assignment was the age management program currently under development at SAMK. The purpose of this thesis was to determine how the aging employees experience their work capacity, the connections between work capacity and working hours and how the aging employees are currently taken into consideration at the workplace. The goal was to produce information for the client to utilize when improving their age management program and their personnel's well-being.

The data was collected in December 2019 through a quantitative self-assessment internet questionnaire made with the E-lomake, E-form program. In the theory part of the thesis the issues examined were aging, well-being at work, work capacity and age management. The theoretical framework and the foundation for the questionnaire were the well-being at work balance model, the work ability house model and the Work Ability Index by Finnish Institute of Occupational Health and the Yksilötutka, a questionnaire for measuring well-being at work by The Centre for Occupational Safety.

In the empirical part of the thesis the implementation of the questionnaire as well as the collecting, handling and analyzing of the data and the results were described. The issues under consideration were examined through questions about the employees' work capacity and age management. The issues in question were then examined in relation to the background information, especially working hours. The gathered data was processed quantitatively through statistical analysis via spreadsheet computation.

According to the survey results the aging employees seem to experience their work capacity mainly as good or normal. Only few of the respondents had reduced working hours. The reasons behind this work arrangement were the employees' personal initiative and health issues. The results showed a connection between working capacity and working hours. The employees doing reduced working hours experienced their working capacity to be lower than those working full hours. All the employees weren't convinced of the age management's current success and had noticed some negative attitudes at the workplace. They wished for possibilities to lighten the workload, more flexibility, the consideration of their limitations, improvement of aging knowledge, attitudes, understanding and appreciation. The means to support employees working capability as well as the age management still need improvement at the organization.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖONGELMA.....	7
2.1	Opinnäytetyöongelmat ja -kysymykset.....	7
2.2	Kohdeilmiö	8
3	IKÄÄNTYMINEN JA TYÖ	9
3.1	Muuttuva työelämä	9
3.2	Ikääntyminen ja ikääntyvät työntekijät	10
3.3	Ikääntymisen mukanaan tuomat muutokset.....	12
4	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY	15
4.1	Työhyvinvointi.....	15
4.2	Työkyky	18
4.2.1	Työkyky ja ikääntyminen	20
4.2.2	Työkyvyn arviointi	22
4.3	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen ja kehittäminen	23
4.4	Työkykytutkimusta	27
5	IKÄJOHTAMINEN	30
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	33
6.1	Toimeksiantajan esittely	33
6.2	Opinnäytetyön tarkastelukohde ja kohderyhmä.....	35
6.3	Tutkimusmenetelmä.....	37
6.4	Aineiston kerääminen ja käsittely	39
6.5	Haasteet ja luotettavuus	41
7	TULOKSET	42
7.1	Taustamuuttajat.....	42
7.2	Lyhennetty työaika.....	45
7.3	Koettu työkyky.....	48
7.4	Työkykyä heikentävät tekijät ja työkyvyn tukemistoimet	53
7.5	Työkyvyn osa-alueet.....	54
7.5.1	Koettu terveys ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin.....	54
7.5.2	Koettu osaaminen ja suhde työhön.....	59
7.5.3	Työ, työolot, yhteisö ja johtaminen.....	67
7.5.4	Työn kuormittavuus ja voimavarat.....	83
7.6	Ikäjohtaminen, ikääntyvien huomiointi työpaikalla ja ikäasenteet.....	94
8	TULOSTEN ANALYYSI JA TULKINTA	99

8.1	Lyhennetyn työajan tekeminen, syyt ja esteet	100
8.2	Työkykykokemukset ja vaikuttavat tekijät	100
8.3	Työkyvyn ja työajan yhteys	105
8.4	Ikäjohtamisen toteutuminen	107
8.5	Työkyvyn ja ikäjohtamisen kehittämistoimet	108
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	109
	LÄHTEET	112
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on työkyky, työaika ja ikäjohtaminen. Työvoima ikääntyy ja työntekijät ovat työssä entistä pidempään. Työntekijöiden hyvinvointi on yhteydessä tuottavuuteen ja työnantajan onkin tärkeää kehittää ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista ja huomioida ikään liittyvät tekijät työn järjestelyissä.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Satakunnan ammattikorkeakoulu, SAMK. Työn taustalla on SAMK:issa parhaillaan tekeillä oleva ikäjohtamisen ohjelma, jonka tarkoitus on lisätä myönteistä suhtautumista ikään liittyviin asioihin sekä tietoa ja ymmärrystä iän vaikutuksista työskentelyyn. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kohderyhmän, SAMK:n ikääntyvien, 55 ja yli -vuotiaiden, työntekijöiden, kokemuksia työkyvystään, työajan merkitystä työkyvylle sekä ikääntyvien työntekijöiden huomioinnin, ikäjohtamisen toteutumista työpaikalla. Ikärajaus taustalla on SAMK:n henkilöstön ikärakenne, jossa suurimman ikäryhmän muodostavat 55–59-vuotiaat ja toiseksi suurimmat 59–64-vuotiaat ja 50–54-vuotiaat.

Opinnäytetyön kautta hankitaan tietoa siitä, mikä vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn, miten toimeksiantajaa erityisesti kiinnostavan lyhennetyn työajan tekeminen on yhteydessä työkykyyn, miten ikääntyvien työntekijöiden työkykyä voidaan tukea ja ikääntyvät työntekijät huomioida paremmin työpaikalla. Opinnäytetyön tuloksia toimeksiantaja voi hyödyntää ikäjohtamisen ohjelman, esimiestyön sekä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työtä varten on toimeksiantajalta hankittu tutkimuslupa ja laadittu opinnäytetyösopimus.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvoinnin, työkyvyn, ikääntymisen ja ikäjohtamisen teorioita sekä aiempaa tutkimustietoa. Opinnäytetyössä aineiston keruu tapahtuu tarkoitusta varten luodun verkkoitsearviointikyselyn kautta. Empiriaosuudessa esitellään tutkimusmenetelmä, kuvataan aineiston kerääminen, käsittely, tulokset ja analysointi. Tuloksia tarkastellaan aiemman tutkimustiedon ja teorioiden valossa.

2 OPINNÄYTETETYÖONGELMA

2.1 Opinnäytetyöongelmat ja -kysymykset

Tämän opinnäytetyöongelmina ja tarkastelun kohteina ovat ikääntyvien työntekijöiden työkyky, työaika sekä ikäjohtaminen. Tarkoituksena on selvittää, miten ikääntyvät työntekijät kokevat työkykynsä ja minkä tekijöiden he kokevat vaikuttavan työkykynsä. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten työntekijät kokevat lyhennetyn työajan tekemisen, sen toteutumisen käytännössä sekä mahdollisuudet sen tekemiseen. Tarkastelussa on myös, miten työaika ja lyhennetyn työajan tekeminen ovat yhteydessä koettuun työkykyyn sekä miten ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja lyhennetyn työajan tekemistä voidaan tukea työpaikalla. Ikäjohtamisen osalta ollaan työssä kiinnostuneita siitä, miten ikäjohtaminen toteutuu, eli miten ikääntyvät työntekijät huomioidaan työpaikalla, miten heihin suhtaudutaan ja miten huomiointia voitaisi parantaa.

Tavoitteena on saada selville mikä vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn, millä keinoin työkykyä voitaisiin tukea paremmin ja ikääntyvien huomiointia kehittää työpaikalla. Tiedon pohjalta voidaan kehittää työkyvyn tukemisen keinoja ja huomioida ikään liittyvät tekijät paremmin työsuunnittelussa.

Opinnäytetyöllä pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Millaiseksi ikääntyvät työntekijät kokevat työkykynsä?
- Miten ikääntyvät työntekijät kokevat lyhennetyn työajan tekemisen?
- Onko tehdyn työajan määrällä yhteys/vaikutusta ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn?
- Miten ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja lyhennetyn työajan tekemistä voidaan tukea?
- Miten ikäjohtaminen toteutuu työpaikalla ja miten sitä voitaisiin parantaa?

Opinnäytetyössä tarkastellaan ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn muotoutumista ja haasteita kuormittavien tekijöiden ja voimavarojen tasapainon toteutumisen kannalta. Ikääntyvien työntekijöiden kokemuksia selvitetään itsearviointikyselyn avulla kysymyksillä työntekijöiden koetusta työkyvystä sekä työkyvyn eri osa-alueista

terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista ja asenteista, työstä, työyhteisöstä, työoloista ja johtamisesta sekä kokemuksia työkykyä kuormittavista ja heikentävistä tekijöistä ja voimavaroista. Työkyvyn kehittämiseksi selvitetään työntekijöiden toiveita johdolle työkyvyn tukemisen parantamistoimenpiteiksi.

Työajan osalta selvitetään lyhennetyn työajan tekemisen taustalla olevia syitä sekä esteitä sen tekemiselle. Työajan yhteyttä työkykyyn selvitetään vertaamalla kokopäivätyötä tekevien ja lyhennettyä työaikaa tekevien kokemuksista työkyvystä keskenään. Ikäjohtamisen toteutumista selvitetään tarkastelemalla työntekijöiden kokemuksia ikääntyvien huomioon otamisesta työpaikalla sekä havaintoja ikääntyviin työntekijöihin suhtautumisesta ja ikäasenteista. Ikäjohtamisen kehittämiseksi selvitetään työntekijöiden ajatuksia siitä, miten ikääntyvien huomointia voitaisi parantaa.

2.2 Kohdeilmio

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltava kohdeilmio on ikääntyvien työntekijöiden työkyky. Työkykyyn vaikuttavat monet tekijät niin työn, vapaa-ajan, elämäntilanteen, sosiaalisten suhteiden, terveyden, voimavarojen kuin yksilön omien ominaisuuksien, historian, persoonan ja taitojenkin lisäksi myös ikääntyvien työntekijöiden kohdalla ikääntymiseen liittyvät tekijät. (Ilmarinen 2006, 60.) Kuviossa 1. on havainnollistettu ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn vaikuttavia tekijöitä miellekartan muodossa.



Kuvio 1. Työkykyyn vaikuttavat tekijät, Työterveyslaitoksen Työkykytalo-malliin pohjautuen, J. Ilmarinen, ©Työterveyslaitos

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kohdeilmiötä tarkastellaan tässä nämä työkyvyn eri osa-alueet huomioiden. Erityinen kiinnostuksen kohde on työn järjestelyjen ja varsinkin työajan merkitys ja vaikutus ikääntyvien työntekijöiden työkyvylle. Tätä kysymystä tarkastellaan työntekijöiden omista kokemuksista käsin selvittämällä heidän ajatuksiaan työkykyynsä vaikuttavista tekijöistä.

3 IKÄÄNTYMINEN JA TYÖ

3.1 Muuttuva työelämä

Suomessa yhteiskunnassa, työelämässä ja työmarkkinoilla on tapahtunut monia muutoksia viimeisten vuosikymmenten aikana. Elinajanodote on kasvanut, syntyvyys laskenut ja ikärakenteen muutokset heijastuvat selkeästi myös työelämään. Suomen demografinen muutos on usean EU maan kanssa samanlaista. Yli 65-vuotiaita on työikäiseen väestöön suhteessa yhä suurempi määrä. Samalla huoltosuhde on heikentynyt, kun lasten ja yli 65-vuotiaiden määrä on muuttunut suhteessa 15–64-vuotiaiden osuuteen väestöstä. (Ahonen ym. 2015, 107; Lundell ym. 2011, 18–19.)

Ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysaste on viime vuosikymmeninä noussut ja aiempaa suurempi osa työvoimasta on yli 50-vuotiaita. Töissä ollaan terveyden sallissa nykyisin entistä kauemmin ja työtä voidaan osittain jatkaa eläkkeellä ollessakin. Yritysten ikärakenteen keski-ikä noussut ja kun työvoima eläköityy ei paikkoja täyttämään ole tarpeeksi työntekijöitä. Suomen työmarkkinoilta on vuoden 2010 jälkeen poistunut vuosittain enemmän työntekijöitä kuin sinne on tullut työvoimaa. Ennen vanhuuseläkeikää poistuu työvoimasta noin puolet työelämästä. Yleisimpiä syitä työkyvyttömyyteen ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden ongelmat. (Ahonen ym. 2015, 107, 109; Lundell ym. 2011, 20, 23; Ilmarinen 2006, 37, 68, 70–71.)

Muutokset työelämässä ovat näkyneet myös yksilötasolla työn vaatimusten ja luonteen muuttuessa. Työurat muotoutuvat aiempaa moninaisemmiksi eikä aiemmin

perinteinen koulutuksesta työhön ja työstä eläkkeelle -polku enää kuvaa yhtä useita työuria. Työuraan sisältyy yhä useammilla niin työttömyyden, lisäkoulutuksen ja vapaiden kuin erilaisten työmuotojenkin vaihteita ja jaksoja. Myös työpaikkojen ja paikkakuntien vaihdoksia ja muutoksia voi tapahtua lukuisia työuran aikana. Töissä tarvittavat taidot ja tiedot ovat myös muuttuneet eikä työ ole enää yhtä ruumiillista kuin aiemmin. Samoin muutoksia ovat kokeneet koulutusjärjestelmä sekä työvoiman koulutustaso. (Ahonen ym. 2015, 119.)

Eri-ikäisistä työntekijöistä koostuva työvoima omaa toisistaan selkeästi poikkeavia piirteitä taustoista kokemukseen ja osaamistasoon (Uitti 2018, 13). Työvoima on kouluttautunut eri aikoina erilaisia painotuksia korostavissa oppilaitoksissa ja oppinut työn tekemisen kautta erilaisia taitoja. Nuoremmat myöhemmin kouluttautuneet työntekijät voivat omata tuoreempaa tietoa alalta ja kokeneemmat puolestaan enemmän työn kautta opittua kokemustietoa. Nämä erot voivat luoda haastavia tilanteita erilaisen osaamisen yhteensovittamisessa. Vanhempien työntekijöiden siirtyessä eläkkeelle on hankittu kokemustieto kyettävä myös siirtämään uusille sukupolville. Samoin nuorempien työntekijöiden olisi tärkeää siirtää omaa osaamista vanhemmille työntekijöille, jolloin erilaista osaamista voitaisiin hyödyntää yrityksissä parhaalla mahdollisella tavalla. (Ilmarinen 2006, 70–71.)

Työelämän muutosten ja työssä kauemmin jatkamisen myötä on tärkeää tukea ikääntyvien työntekijöiden jaksamista työssä. Työntekijöiden työkykyä, terveyttä, motivaatiota ja osaamista on pyrittävä parantamaan ja vahvistamaan. Organisaatioissa onkin yhä enemmän pyritty panostamaan työntekijöiden hyvinvointiin. (Ilmarinen 2006, 37, 70–71.)

3.2 Ikääntyminen ja ikääntyvät työntekijät

Ikääntyminen ja vanheneminen ovat osa elämää ja siten myös työelämää. Vanheneminen on aina yksilöllinen prosessi ja iän myötä tapahtuviin muutoksiin vaikuttavatkin niin biologia ja geenit, yksilölliset erot, elämän tavat ja tapahtumat kuin ympäristökin. (Ilmarinen 2006, 60.)

Ikätietämyksestä on paljon hyötyä esimiehille kuin myös työntekijöille työtä suunniteltaessa ja organisoitaessa. Ikääntymiseen liittyviä tärkeitä tietämisen arvoisia asioita ovat ikääntymisen vaikutukset yksilön toimintakykyyn, terveyteen ja työn tekemiseen. Hyödyllistä on myös olla tietoinen muun muassa työvoiman ikärakenteiden muutoksista ja niiden vaikutuksista yhteiskunnassa sekä ikääntymiseen liittyvästä lainsäädännöstä. (Ilmarinen 2006, 58–59.)

Ikää on kuvattu teorioissa useilla erilaisilla termeillä. Tällaisia termejä ovat muun muassa biologinen, kronologinen, psykologinen ja sosiaalinen ikä. Kronologinen, kalenteri-ikä, toimii elinajan mittana kertoen montako vuotta henkilön syntymästä on kulu-
nut. Kronologinen ikä etenee kaikilla samalla tavoin. Biologinen ikä puolestaan viittaa muutoksiin fyysisessä elimistön toimintakyvyssä, jota kuvaavia indikaattoreita ovat muun muassa lihasvoima, hapenkulutus ja verenpaine. Toimintakykyä kuvaavat indeksit kertovat työkyvyn kannalta oleellisia tietoja pohdittaessa esimerkiksi työn fyysistä kuormittavuutta. Muutokset toimintakyvyssä voivat kuitenkin johtua myös esimerkiksi terveyden muutoksista kaikenikäisillä eikä niiden perusteella voida vielä tietää esimerkiksi yksilön kronologista ikää. (Ilmarinen 2006, 60–63; Lundell ym. 2011, 28–29.)

Psykologisen iän termi viittaa yksilön kokemuksiin ja arvioihin siitä, minkä ikäiseksi hän kokee itsensä, minkä ikäiseltä näyttää, minkä ikäisen tavoin toimii ja minkä ikäinen haluaisi olla. Sosiaalisella iällä tarkoitetaan puolestaan ikävaiheisiin liitettyjä erilaisia rooleja, asemia ja odotuksia. (Ilmarinen 2006, 64; Lundell ym. 2011, 30, 32.)

Ikääntymisen ja vanhenemisen termejä käytetään välillä synonyymisesti. Ikääntymisen viittaa kuitenkin kronologiseen kalenterin mukaisesti tapahtuvaan ikääntymiseen, kun vanheneminen puolestaan terminä tarkoittaa ennemminkin vanhenemisen prosessia. Ikääntyvä työntekijä termillä on asiantuntijoiden puheessa tarkoitettu aiemmin yli 45-vuotiaita, 40–50 vuoden iässä terveydessä tapahtuvien alkavien muutosten pohjalta. Ikääntynyt työntekijä on puolestaan viitannut yli 55-vuotiaisiin työntekijöihin työkyvyn alkaessa jo muuttua noin 50 ikävuoden jälkeen. Vanhenemista tutkivan tieteenalan, gerontologian näkökulmasta ovat kuitenkin kyseiset termit huonosti kyseisen ikäisiä vastaavia. (Ilmarinen 2006, 61.)

Ikääntyvä työntekijä / ikääntyvät työikäiset termejä on käytetty useissa ikääntymiseen, työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvissä tutkimuksissa viittaamaan 55–69-vuotiaisiin. Kyseisinä ikävuosina alkavat terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn osa-alueet kokea asteittaisia muutoksia. Tällöin termillä on pyritty erottamaan keski-ikä ja vanhuuden välinen niin sanottu kolmas ikä -vaihe ja kyseiseen ikäluokkaan sisältyvät ihmiset muista luokista. Ikääntyvä työntekijä termin tarkoitus on myös luoda mielikuvia ja mielleyhtymiä erottaen termit ikääntyvä ja ikääntynyt toisistaan. Ikääntynyt, vanhuus ja vanha -termit liitetään myös usein eläkeikään ja eläkkeeseen ja siten ikääntyvä työntekijä termillä pyritään viittaamaan työuran loppuvaiheessa oleviin muihin, nuorempia työntekijöitä iäkkäämpiin työntekijöihin. (Pensola, Kankainen, Roine & Rinne 2008, 2, 17, 20, 22.)

3.3 Ikääntymisen mukanaan tuomat muutokset

Ikääntyminen ja vanheneminen tuovat mukanaan monia muutoksia. Työuran edetessä ja iän karttuessa muuttuvat työn lisäksi muun muassa yksilön voimavarat, terveys, osaaminen ja asenteet. Vanhenemisen myötä yksilön arvot ja tärkeysjärjestys myös muuttuvat ja työltä haetaan erilaista merkitystä elämään. Työn tekemiseen vaikuttavat suuresti muutokset työntekijöiden toimintakyvyssä, yksilön kyvyssä toimia, tyydyttää tarpeitaan, huolehtia itsestään ja selviytyä elämässä eteen tulevista haasteista. Toimintakyky sisältää fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen ulottuvuuden. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 135; Ilmarinen 2006, 117; Ilmarinen & Vainio 2012, 5; Ollila, Hakkarainen, Kan & Lehtonen 2018, 51; Työterveyslaitoksen [www-sivut](http://www.ttl.fi) 2019.)

Fyysinen toimintakyky viittaa kehon kykyyn suoriutua fyysisiä ponnisteluja vaativista tehtävistä ja toimista (Räsänen 2018, 25). Se sisältää lihasvoiman- ja kestävyys-, kestävyyskunnan, nivelten liikkuvuuden, kehon asentojen ja liikkeiden hallinnan, aistitoiminnot sekä lihaksia ja aisteja koordinoivan keskushermoston (Ollila ym. 2018, 53).

Iän myötä fyysisiä muutoksia tapahtuu kehon koostumuksessa massan lisääntyessä, aineenvaihdunnan hidastuessa, luukudoksen ja lihasmassan vähentyessä ja

rasvakudoksen määrän kasvaessa. Nämä muutokset vaikuttava aerobiseen kestävyys-
teen sekä asentoihin ja ryhtiin, kun nivelet jäykistyvät, kulumia syntyy ja liikelaajuudet
supistuvat. Samoin lihasten voima, koordinaatio sekä liikkeiden nopeus muuttuvat.
Energiantuotanto sekä maksimaalinen hapenkulutus heikkenevät hengitys- ja veren-
kiertoelimistön suorituskyvyn laskun myötä. Tuki- ja liikuntaelinten suorituskyky las-
kee ja suurten lihasryhmien koukistus- ja ojennusvoima ja lihasvoima heikkenevät.
Autonominen hermosto ja verenkierron säätelykapasiteetti muuttuvat. Nämä muutok-
set vaikuttavat ylikuormittuneisuuden kehittymiseen ja stressihaittojen ilmenemiseen.
(Gould ym. 2006, 137–141; Ilmarinen 2006, 126–128, 130–138; Ollila ym. 2018, 57.)

Ikääntyminen vaikuttaa myös psyykkiseen toimintakykyyn, kykyyn selviytyä psyyk-
kistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Tämä sisältää kognitiiviset, älylliset/tiedolliset
toiminnot, kuten muistin, tarkkaavaisuuden, havaitsemisen, oppimisen ja ajattelun. Iän
myötä muutoksia esiintyy havainnoinnin nopeudessa sekä aistitiedon vastaanottami-
sessa ja käsittelyssä. Tietojen käsittely ei sen sijaan koe yhtä paljon muutoksia. Ikään-
tyminen tuo useimmille myös mukanaan muutoksia käsitykseen itsestä, suhteeseen ul-
komaailmaan, elämänhallinnan ja pystyvyyden kokemuksiin sekä itsearvostukseen.
Näiden lisäksi toimintakyvyn osa-alue metakognitio, omien kognitiivisten taitojen ar-
viointi ja itsehavainnointi, kehittyvät monilla iän myötä. Jokaisen yksilölliseen psyyk-
kiseen toimintakykyyn vaikuttavat myös yksilön asenteet vanhenemista kohtaan,
psyykkinen hyvinvointi sekä psykomotoriset toiminnot. (Ilmarinen 2006, 141; Ollila
ym. 2018, 54, 57; Räsänen 2018, 29.)

Iän myötä kognitiivisen toimintakyvyn osalta vahvistuvat myös viisaus ja älykkyys.
Samoin laajan elämänkokemuksen myötä kehittyvät muun muassa monimutkaisten
ongelmien käsittelytaidot sekä tietojärjestelmien luova käyttäminen. Iän myötä saa-
daan enemmän tietoa elämänkulusta ja -tilanteista sekä menettelytapatietoutta elämän
tapahtumien ratkaisemisesta. Samoin ymmärrys elämänkulun kontekstuaalisuudesta
lisääntyy, suhteellisuuden taju parantuu sekä ymmärrys yksilöiden erojen suhteen li-
sääntyy. Ikä tuo mukanaan useimpien kohdalla myös kykyä sietää paremmin epävar-
muutta ja ennustamattomuutta sekä taitoja käsitellä niitä. (Ilmarinen 2006, 142; Ollila
ym. 2018, 54, 57.)

Työelämässä nämä muutokset psyykkisessä toimintakyvyssä voivat näkyä muun muassa kognitiivisten kykyjen heikentyessä kokemuksina työssä tehtävien monipuolistumisen ja vaatimusten kasvun haastavuudesta. Esimerkiksi vaatimukset monien uusien asioiden, kielten ja teknologian käytön opettelusta sekä muun muassa aikapaineet työssä voivat lisätä työn kuormittavuutta ja aiheuttaa liiallista stressiä ikääntyvillä työntekijöillä. (Ilmarinen 2006, 146.)

Muutokset toimintakyvyssä vaikuttavat työn tekemiseen ja näkyvät muun muassa työn tuottavuuden ja kilpailukyvyn heikkenemisenä (Ilmarinen 2006, 39). Tutkimusten mukaan iän myötä ei työsuoriutuvuus kuitenkaan selkeästi heikkene. Heikentyviä kognitiivisia taitoja voidaanakin korvata usein työkokemuksen ja tietämyksen lisäksi suuren suoritus- ja työmotivaation, kehittyneiden ongelmanratkaisutaitojen, sosiaalisen älykkyyden sekä päämääräsuuntautuneisuuden kautta. (Ilmarinen 2006, 143–145, 147; Ollila ym. 2018, 57.)

Myös ikääntyvien työntekijöiden oppimiskyky säilyy tutkimusten mukaan koko työuran ajan hyvänä, oppimisen tavat vain muuttuvat. Mekaanisesti ulkoa opettelu vaikeutuu, mutta yhteysmuisti paranee. Erityisesti käytännönläheinen tekemällä oppiminen on ikääntyville luonteva tapa oppia. Ikääntyvien työntekijöiden uuden oppimista työssä olisikin tuettava sopivilla opetustavoilla, oppimisstrategioilla sekä oppimiselle otollisilla olosuhteilla ja tukevalla ilmapiirillä. Opiskelun kannalta oleellisia ovat kaikenikäisten kohdalla myös oppimistaidot, tekniikat sekä asenteet. Motivoitunut positiivinen asenne sekä itselle sopivien oppimistyylien hyödyntäminen mahdollistavat monipuolisen uuden oppimisen ikääntyvienkin työntekijöiden osalta. (Ilmarinen 2006, 168–171; Ollila ym. 2018, 57.)

Sosiaalinen toimintakyky sisältää vuorovaikutuksen, kommunikaatiotaidot, kyvyn toimia yhteiskunnassa, kyvyn muodostaa ja ylläpitää sosiaalisia suhteita sekä osallisuuden yhteisöön jo verkostoihin. Sosiaalisessa toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset iän myötä ovat usein itse koettujen ja havaittujen oppien myötä omassa käyttäytymisessä tehtyjä muutoksia. Itsehavainnoinnin ja -tuntemuksen myötä yksilö ymmärtää iän myötä paremmin omat rajoituksensa. Iän myötä omaa käyttäytymistä ja toimintaa opitaan mukauttamaan muiden mukaan. Huonoiksi havaittuja toimintatapoja jätetään pois ja uusia toimivia tapoja omaksutaan kokemusten perusteella. Sosiaaliset valmiudet ja

vuorovaikutustaidot kehittyvätkin usein iän myötä. (Ilmarinen 2006, 153; Ollila ym. 2018, 55.)

Jokainen voi myös vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa ja siten onnistuneeseen vanhene-miseen toimintansa ja valintojensa kautta. Elintavoilla, kuten liikunnan määrällä, ra-vinnolla, työn ja vapaa-ajan suhteella sekä nautintoaineiden käyttämisellä voi jokainen vaikuttaa omaan jaksamiseensa. (Ilmarinen 2006, 48.)

4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, rakennelma, joka koostuu, ja johon vaikuttavat niin työntekijään, työhön, työpaikkaan kuin myös johtamiseen liittyvät tekijät (Alahautala & Huhta 2018, 16–17; Manka & Manka 2016, 76). Työhyvinvoinnin osa-alueita teo-rioiden mukaan ovat kahteen kategoriaan, yksilöön ja olosuhteisiin sekä organisaa-tioon liittyviin tekijöihin jakautuvat yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaami-nen ja kehittymismahdollisuudet, työ, työn mitoitus ja organisointi työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä johtaminen ja tiedonkulku (Kauhanen 2016, 28).

Työhyvinvointiin vaikuttaa oleellisesti työ itse, työn sisältö, vaatimukset, kuormitta-vuus ja palkitsevuus. Työ vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja mielenterveyteen sen tuo-nessa elämään rytmiä, sisältöä ja merkitystä sekä vahvistaessa itsetuntoa ja tuodessa turvaa toimeentulosta. (Kivekäs 2018.) Työntekijöille on tärkeää kokea voivansa vai-kuttaa itse työhönsä ja saada työstään palautetta sekä työnantajan puolelta tukea ja kannustusta. Työntekijöille on tärkeää päästä hyödyntämään omaa osaamistaan työssä ja kokea se sopivan haastavaksi, monipuoliseksi ja kuormittavaksi. Työssä on myös oltava mahdollisuuksia kehittyä ja oppia. (Manka & Manka 2016, 107–108.)

Työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus, vaativuus sekä stressaavuus vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Tiettyyn pisteeseen asti stressi on positiivinen työn tehoa li-säävä tekijä, mutta liiallisena ja pitkittyneenä tilana vaikuttaa negatiivisesti työntekijän

terveyteen. Stressiä työssä luovat muun muassa liiallinen kiire ja vastuu sekä monipuolisuus kuin myös hallinnan puute, työn vähäinen palkitsevuus, ristiriidat työyhteisössä, epäreiluus ja arvoriidat. Liiallinen stressi ja kuormitus voivat laukaista tai pahentaa terveysongelmia sekä mielenterveyden häiriöitä. Pitkittyneessä stressitilanteessa työntekijä voi helposti uupua. Liiallinen kuormitus voi aiheuttaa muun muassa unihäiriöitä, ärtymistä, fyysisiä oireita, muistin vaikeuksia, aloittekyvyttömyyttä, eristäytymistä sekä kuormituksesta palautumisen heikkenemistä. Uupumus näyttäytyy usein jatkuvan kokonaisvaltaisen väsymyksen, kyynistymisen sekä heikentyneen ammatillisen itsetunnon muodossa. Yksilöt reagoivat eri tavoin ja liiallisen kuormituksen raja voi myös olla erilainen. (Antti-Poika & Martimo 2018, 183; Kivekäs 2018; Manka & Manka 2016, 110, 174–177.) Jos yksilö ei omaa voimavaroja, tukiverkostoja, raskuudesta palauttavia vapaa-ajan harrastuksia ja haasteiden edessä tarvittavia selviytymiskeinoja, ei hän myöskään jaksakaan kauan uuvuttavassa työssä (Kivekäs 2018).

Stressistä ja kuormituksesta on tärkeää voida palautua. Työstä on voitava päästää irti ja työasiat osattava sulkea myös pois mielestä vapaa-ajalla. On tärkeää antaa kehon ja mielen levätä. Työn stressaavuuteen voidaan pyrkiä vaikuttamaan muun muassa työjärjestelyjen ja stressin purkamisen keinoin. Henkilökohtaisella tasolla voi yksilö koettaa vaikuttaa omaan asennoitumiseensa, pohtia omia tapojaan reagoida ja tulkita asioita sekä pyrkiä hankkimaan itselleen lisää voimavaroja ja stressin purkukeinoja. (Manka & Manka 2016, 179–181, 184.)

Yksilön tasolla työn on tärkeää olla tyydyttävää, mielekästä, motivoivaa sekä omia kykyjä ja osaamista vastaavaa. Henkilökohtaiseen työhyvinvointiin vaikuttavatkin muun muassa se, miten työssä viihdytään ja työstä osataan nauttia, työn imu ja työn ilo. Jos työ ei ole itselle ja omille taidoille soveliasta, työstä ei saada paljon mielihyvää, työssä ei viihdytä eikä muita jakseta kohdata. Tällöin työstä ei myöskään palauduta yhtä helposti. (Manka & Manka 2016, 108, 110; Ollila ym. 2018, 385.)

Työn lisäksi vaikuttaa työhyvinvointiin organisaatio, työyhteisö sekä johtaminen. Organisaation rakenteen, ympäristön ja toiminnan on tuettava hyvinvointia työssä. Työntekijöiden hyvinvointiin on panostettava sekä arvioitava ja kehitettävä toimintaa jatkuvasti. Työntekijöiden mahdollisuus osallistua yhteiseen päätöksentekoon lisää

hallinnan kokemusta sekä kokemusta työn mielekkyydestä. (Manka & Manka 2016, 80, 87.)

Työyhteisöllä ja sosiaalisilla suhteilla on myös vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Tasa-arvoinen kohtelu, oikeudenmukaisuus, ilmapiiri, toisten arvostus ja huomiointi luovat positiivisen luottamuksellisen ja avoimen työyhteisön, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia. (Ilmarinen 2006, 153; Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9.) Jokainen työntekijä vaikuttaa omalla toiminnallaan, asennoitumisellaan ja aktiivisuudellaan yhteisen ilmapiirin ja toimivan työyhteisön luomiseen. Yleinen kohteliaisuus, toisten arvostaminen sekä syrjinnän, henkisen väkivallan ja kiusaamisen torjunta vaikuttavat yleiseen ilmapiiriin ja työpaikan viihtyvyyteen. (Manka & Manka 2016, 142, 148–149.)

Työhyvinvointiin on erityinen vaikutus myös esimiestyöllä. Esimiehen ominaisuuksien, taitojen ja osaamisen lisäksi oleellista on se, miten he toimivat. Esimiehellä on selvä vaikutus työntekijöiden innostukseen, motivaatioon ja hyvän ilmapiirin luomiseen työpaikalla. (Virtanen & Sinokki 2014, 147.) Esimiehen vastuulla on työpaikalla huolehtia, että kaikki toimii, päätösten teko on johdonmukaista, työntekijöiden kuorittavuus ei ole liiallista, työntekijöitä inspiroidaan ja haastetaan. Esimiehen on huolehdittava työntekijöistä ja annettava heille tukea, kannustusta ja palautetta työstä. (Manka & Manka 2016, 132, 141.) Oleellista on luottamus, vuorovaikutus, hyvä viestintä ja tiedotus sekä kuunteleminen. Hyödyllistä on erityisesti kyetä tunnistamaan työntekijöiden tarpeita ja tunteita. (Manka ym. 2007, 9.)

Työnantaja ja esimies ovat vastuussa työntekijöiden, työn ja työpaikan turvallisuudesta, terveydestä ja riskittömyydestä. Työpaikalla on esimiehen myös puututtava ongelmiin ajoissa ja pyrittävä ennaltaehkäisevään toimintaan. (Manka & Manka 2016, 90, 150–153; Ollila ym. 2018, 385; Virtanen & Sinokki 2014, 159.) Lainsäädännön mukaisesti on työnantaja myös velvollinen järjestämään työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen työterveyshuollon (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Työnantaja velvoittaa työpaikan ja työntekijöiden turvallisuuden ja etujen osalta lisäksi muun muassa työturvallisuuslaki (738/2002) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006).

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat myös yksilön omat ominaisuudet, persoonallisuus, terveys, osaaminen sekä fyysinen ja henkinen terveys. Oleellisia ovat myös työntekijän oma asennoituminen, taipumukset sekä arvot. Fyysinen kunto ja sairaudet vaikuttavat työstä käytännössä selviämiseen ja henkinen hyvinvointi stressistä, kuormituksesta ja haastavista tilanteista selviämiseen. (Kivekäs 2018.)

Eri ihmiset kuormittuvat ja selviytyvät haasteista eri tavoin. Voimavarojen avulla yksilö kykenee kohtamaan haasteet ja selviämään vaikeista tilanteista. Toiminta-, tulkinta- ja ajattelutapamme ja kielteisyys vaikuttavat, siihen miten reagoimme haasteisiin ja muutoksiin. (Manka ym. 2007, 8; Manka & Manka 2016, 164.) Yksilön itsetuottamus vaikuttaa siihen, miten hyvin luottaa kykyihinsä selviytyä vaikeistakin työtehtävistä onnistuneesti. Kun omaa hyvän hallinnan tunteen, yksilö kokee voivansa vaikuttaa elämäänsä ja toimii aktiivisesti ongelmien ratkaisemiseksi. Kehittääkseen itsetuottamusta työssä yksilö tarvitsee muun muassa palautetta tekemästään työstä. Myös ajattelu- ja toimintatapamme kehittyvät saadun palautteen ja kokemusten kautta. (Manka ym. 2007, 8; Manka & Manka 2016, 158–159, 161–162, 167.)

4.2 Työkyky

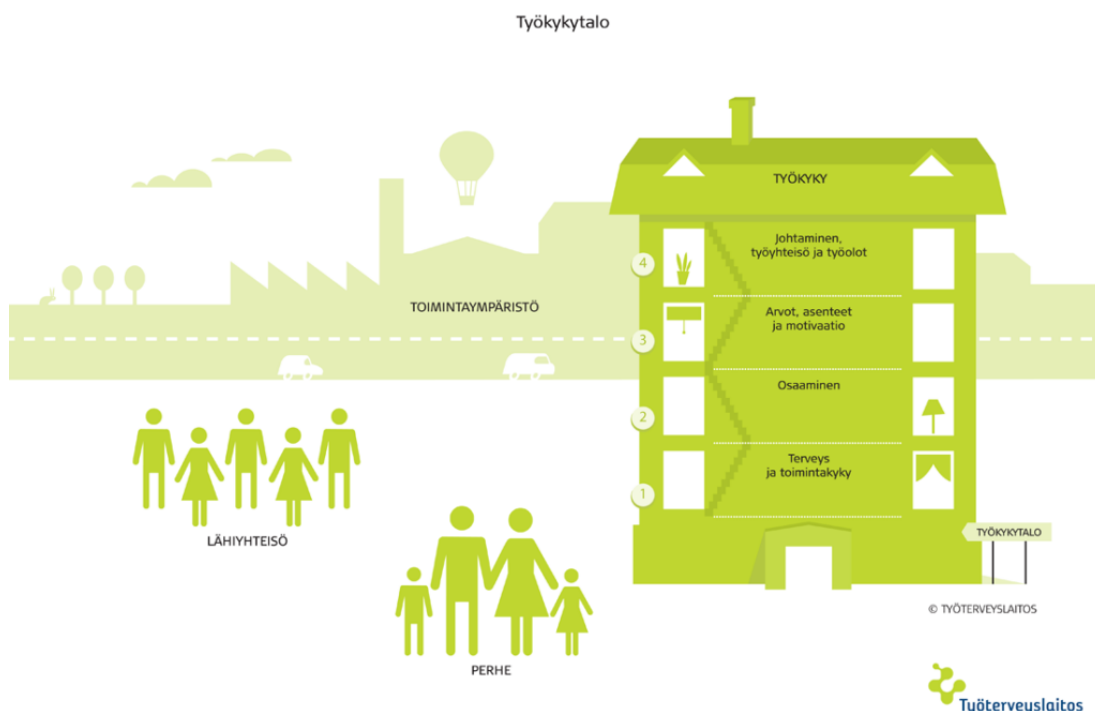
Oleellinen osa työntekijän työhyvinvointia on työkyky. Työkyky on teorioissa määritelty lääketieteellisesti terveyden ja toimintakyvyn näkökulmasta, työkyvyn tasapainomallin mukaisesti yksilön voimavarojen ja työn kuormittavuuden tasapainon näkökulmasta sekä moniulotteisesti voimavarojen lisäksi työn, ympäristön, työyhteisön sekä muu muassa johtamisen huomioivan näkemyksen kautta. Työkyvyn on näin ollen nähty koostuvan niin yksilön, työn kuin ympäristönkin luomista yhteisvaikutuksista. Työkyky liittyykin tällöin kontekstiin ja tilanteeseen eikä ole vain yksilön oma ominaisuus. Työkyvyn ymmärretään tällöin olevan yhteydessä kulloisenkin työn vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin saavuttaa annetut tavoitteet. (Antti-Poika & Martimo 2018, 171; Gould ym. 2006, 19–20, 22.)

Työkyvyn tasapainomallissa työkyvyllä viitataan siihen, miten hyvin yksilö selviytyy työstään voimavaroihinsa nähden. Työkyky muodostuu näin ollen työn vaativuuden ja yksilön voimavarojen tasapainosta. Voimavarat ovat fyysisiä ja psyykkisiä

tekijöitä, asioita, joista yksilö saa voimia, jaksamista toimia ja tehdä työtä. Työkykyyn ja voimavaroihin vaikuttavat työhyvinvoinnin tavoin työn, työpaikan ja yksilön ominaisuudet, terveydelliset tekijät, toimintakyky, asenne, arvot, osaaminen, koulutus sekä esimerkiksi vapaa-ajan ja yksityiselämän muun muassa sosiaalisen elämän ja harrastusten piiristä saadut voimat. (Ilmarinen 2006, 79; Kauhanen 2016, 23.) Työkyvyn heikentymisen syitä voivat olla erilaiset fyysiset ja psyykkiset sairaudet, haitallinen kuormittuminen työssä, osaamisen ja työnhallinnan ongelmat, päihdeongelmat, kuormittava elämäntilanne sekä ikääntymiseen liittyvät tekijät (Mattila & Rauramo 2010, 2).

Työterveyslaitos on kehittänyt moniulotteisen, kokonaisvaltaisen työkykymallin 1990-luvulla tehtyjen tutkimusten sekä kehittämishankkeiden tulosten perusteella. Mallissa työkykyyn nähdään vaikuttavan yksilön voimavarojen lisäksi työhön, työn tekemiseen sekä työn ulkoiseen ympäristöön liittyvät tekijät. (Gould ym. 2006, 22–23.) Työkyvyn ulottuvuuksia ja rakentumista havainnollistaa moniulotteiseen työkykymalliin pohjautuva professori Juhani Ilmarisen kehittämä Työkykytalo-malli (Kuvio 2). Työkykytalo muodostuu neljästä kerroksesta; terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot ja asenteet sekä työ. Työkyky muodostuu yksilön voimavarojen, eli kolmen alimman kerroksen sekä ylimmän työn kerroksen suhteesta. (Antti-Poika & Martimo 2018, 170–171; Lundell ym. 2011, 54.)

Työkykytalon pohjimmaisena kerroksena, muiden kerrosten perustana, muodostaa terveys yhdessä psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa. Tämän perustan päälle rakentuu seuraava työkyvyn osa-alue ammattitaidon, -tiedon ja osaamisen kerros. Työkyvyn ylläpitämiseksi on tärkeää päivittää osaamista uusien haasteiden edessä. Kolmas työkykytalon kerros sisältää yksilön arvot, asenteet sekä motivoivat tekijät. Näiden kautta ylläpidetään työn sekä muun elämän ja voimavarojen tasapainoa. Työhön asennoituminen ja työn mielekkäänä ja tärkeänä pitäminen vaikuttavat kokemuksiin työstä sekä työkykyyn. Neljäs, laajin työkyvyn osa-alue ja korkein työkykytalon kerros, sisältää työn, työyhteisön, työolot sekä johtamisen. Työkykytalon kerrosten lisäksi vaikuttaa työkykyyn talon ulkopuolinen mikro- ja makroympäristö perhe, lähiyhteisö sekä toimintaympäristö, yhteiskunta. (Gould ym. 2006, 23; Ilmarinen 2006, 70, 79; Ilmarinen & Vainio 2012, 5; Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)



Kuvio 2. Työkykytalo-malli J. Ilmarinen, ©Työterveyslaitos.

Työkykytalon kerrokset tukevat toisiaan ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Talon kerrosten, voimavarojen ja kuormitustekijöiden, ollessa tasapainossa säilyy myös työkyky hyvänä. Työuran aikana nämä työkyvyn ulottuvuudet muuttuvat useaan otteeseen työn, sen sisällön ja voimavarojen vaihdellessa. Työkyvyn ylläpitämiseksi on kaikista työkyvyn osa-alueista, talon kerroksista, pidettävä huolta ja niitä kehitettävä koko työuran ajan. Erityisesti ensimmäiseen terveyden ja toimintakyvyn sisältävään kerrokseen panostamalla voidaan luoda vahva pohja työkyvylle, joka kestää paremmin ylempien kerrosten painoa. (Ilmarinen 2006, 70, 79–80; Ilmarinen & Vainio 2012, 5; Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

4.2.1 Työkyky ja ikääntyminen

Ikääntyminen ja vanheneminen vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin ja työkykyyn. Töissä ollaan yhä iäkkäämpinä ja työpaikoilla onkin tärkeää huomioida ja pyrkiä kehittämään työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista työssä iän karttuessa. Työkykyyn vaikuttaa fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. (Ollila ym. 2018, 386.) Iän myötä toimintakyvyn heikentyessä ympäristön vaikutukset vaikuttavat yksilöön voimakkaammin (Räsänen 2018, 32). Pitkittäistutkimusten mukaan iän karttuessa

työkyky heikkenee noin 30 %:lla työntekijöistä, 10 %:lla työkyky paranee ja muilla se pysyy ennallaan (Ilmarinen & Vainio 2012, 9).

Ikääntyminen vaikuttaa muun muassa nukkumisen ja unen laatuun. Iän myötä ei unen tarve vähene, mutta syvä uni vähenee ja yöllinen heräily lisääntyy. Ikääntymisen myötä esimerkiksi vuorotyöhön ja yövuoroihin sopeutuminen hidastuu ja unen rakenne häiriintyy. Vuorotyö lisää myös monia terveysriskejä sairastua ja aiheuttaa erityisesti ikääntyvissä nuorempia enemmän fyysisiä oireita. Siksi työajalla on myös oleellinen merkitys työssä jaksamiseen. (Ilmarinen 2006, 315; Huuhtanen ym. 1999, 28; Härmä 1994, 383.)

Toimintakyvyn heiketessä kuormitus työssä lisääntyy, suorituskyvyn rajat tulevat nopeammin vastaan ja rasituksesta palautuminen hidastuu. Tällöin työntekijä on vaarassa väsyä ja uupua. Toimintakyvyn heikkenemistä olisikin tärkeää ehkäistä ennalta ja iän myötä vähentää työkuormaa, jotta uupuminen voidaan välttää. Työn kuormittavuuteen ja työssä jaksamiseen voidaan vaikuttaa monin tavoin, muun muassa työtä keventämällä. Ikääntymisen myötä tapahtuviin fyysisiin muutoksiin voidaan työssä vastata työn, työympäristön, ja -välineiden järjestelyjen kautta. (Huuhtanen ym. 1999, 28; Ilmarinen 1999, 251; Ilmarinen 2006, 117–118, 120, 122–124, 315.)

Työn kuormitusta voidaan säädellä muuttamalla työn sisältöä, työtapoja ja työvaatimuksia tai työaikojen joustolla ja vähentämisellä. Erilaiset työaikamuodot mahdollistavat työn jaksottamisen, tauottamisen ja kuormituksen vähentämisen. Oleellista on kuitenkin sovittaa työtehtävät työaikaan. Jos työntekijä joutuu tekemään yhtä paljon tehtäviä vähemmässä ajassa, ei työ kevenny todellisuudessa. Ikääntyville sopivia työaikatkaisuja ovat kokonaistyöaikaa joustavasti vähentävät tavat. (Härmä 1994, 382–383.) Ikääntyvien työntekijöiden työn keventämiseksi tulisi työaikoja muotoilla niin, että ylipitkiä työviikkoja, monia yövuoroja ja epäsäännöllistä päivätyötä tulisi vähentää (Ilmarinen 1999, 253).

4.2.2 Työkyvyn arviointi

Jotta työhyvinvointiin ja työkykyyn voidaan kiinnittää paremmin huomiota ja niitä kehittää, on ensin selvitettävä työntekijöiden hyvinvoinnin ja työkyvyn nykytila. Tässä oleellisessa roolissa ovat työkyvyn seuraaminen ja jatkuva arviointi. Työkyvyn seuraamisessa arvioinnissa ja ylläpitämisessä on esimies yhdessä työterveyshuollon kanssa avainroolissa. Esimiehet käyvät vuosittain työntekijöiden kanssa kehityskeskusteluja, joissa voidaan seurata myös työkykyisyyttä. Työntekijöiden sairauspoissaoloja myös seurataan ja oleellista onkin puuttua havaittuihin ongelmiin ajoissa. Työkyvyssä havaittujen ongelmien varhainen puheeksi ottaminen sekä tukeminen voivat ehkäistä suurempien työkyvyttömyyttä aiheuttavien ongelmien syntymisen. Heikentyneen työkyvyn tilanteessa esimies ohjaa työntekijän laajempaan työkyvyn arvioon työterveyshuoltoon. (Mannermaa 2018, 272–275.)

Työkyvyn moniulotteisuuden myötä on sen arviointi ja mittaaminen myös haasteellista. Työkykyä voidaan arvioida hyvin monenlaisten erilaisten menetelmien ja mittarien avulla. Kyseessä ovat aina kuitenkin vain arviot, tarkkaa mitattua tulosta ei ole mahdollista toteuttaa työkyvyn luonteen vuoksi. Työkykyarvio voi perustua esimerkiksi sosiaali- tai terveydenhuollon asiantuntijan tai asiantuntijaryhmän arvioon tai kohdehenkilön omaan arvioon. Arviointitapa ja käytettävä mittaristo on usein tilannesidonnainen ja tarkoituksellinen, jolloin esimerkiksi terveydenhuollossa ovat käytössä kliiniset menetelmät selvittäessä yksilön suorituskkyä ja sen merkitystä työkyvylle. (Gould ym. 2006, 31.)

Työkykyä arvioitaessa on usein hyödyllistä selvittää kohdehenkilön oma näkemys ja kokemus omasta työkyvystään. Yksilö tietää usein melko hyvin mitkä asiat häntä kuormittavat työssä ja miten tilannetta voitaisi helpottaa. Työntekijöiden kokemusten selvittämisessä hyödyllisiä arviointimenetelmiä ovat itsearviointikyselyt sekä haastattelut. Esimerkki tällaisesta mittarista on paljon hyödynnetty ja tutkittu Työterveyslaitoksen Työkykyindeksi. (Gould ym. 2006, 32.)

4.3 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen ja kehittäminen

Työntekijöiden pahoinvointi ja huono suoriutuvuus vaikuttavat työntekoon, töiden etenemiseen ja siten koko organisaation tuottavuuteen. Samoin poissaolot ja muut häiriöt töiden etenemisessä näkyvät organisaatioiden kustannuksissa ja tuottavuudessa. Työhyvinvointi onkin tutkitusti yhteydessä tuottavuuteen. Viime vuosikymmeninä työpaikoilla onkin alettu kiinnittämään entistä enemmän huomiota työntekijöiden vointiin ja parantamaan ja kehittämään työpaikkoja. (Virtanen & Sinokki 2014, 140, 143.)

Työkyvyn muotoutuessa moninaisista osatekijöistä vaatii työkyvyn kehittäminen panostamista niin terveyteen, osaamiseen, motivaatio- ja asennetekijöihin, työn vaatimuksiin työympäristöön, työyhteisöön kuin johtamiseenkin. Työhyvinvointiin on organisaatiossa panostettava suunnittelun, johtamisen, voimavarojen tukemisen, toimenpiteiden sekä toiminnan arvioinnin keinoin. (Forss 2004, 19; Manka ym. 2007, 7.)

Työhyvinvointi ja työkyky eivät synny itsestään vaan kaikkien työorganisaation tahojen on oltava mukana rakentamassa hyvinvointia työpaikalla. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä ja kehittämisessä oleellisissa rooleissa ovat niin työnantaja, esimies, työterveyshuolto kuin työntekijä itsekkin. Jokainen voi vaikuttaa omalta osaltaan työ- ja toimintakykyynsä, hyvinvointiinsa oman toimintansa ja valintojensa kautta. (Gould ym. 2006, 24; Ilmarinen 2006, 48.)

Työntekijän on tärkeää olla itse kiinnostunut ja halukas vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa ja tuotava aktiivisesti esiin hyvinvointia heikentävät tekijät ja olosuhteet työssä ja työpaikalla. Työn vaatimuksiin vastaamiseksi voi jokainen pyrkiä vahvistamaan omaa osaamistaan kehittämällä jatkuvasti taitojaan ja tietojaan. (Forss 2004, 19; Manka ym. 2007, 7, 12; Mannermaa 2018, 310.)

Työkyvyn muodostuessa moninaisista elementeistä ei yksilö voi kuitenkaan vaikuttaa työkykyynsä kaikilta osin itse ja työpaikan puolelta saatu tuki onkin monesti tarpeen. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä ovat työnantaja, työsuojelu sekä työterveyshuolto tärkeissä rooleissa niin ennaltaehkäisemässä ja torjumassa kuin ratkaisemassakin ongelmia työpaikoilla. (Ilmarinen 2006, 83; Kauhanen 2016, 88; Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Työnantajan ja siten esimiehen vastuulla on mahdollistaa hyvinvointia tukevat työolot. Työnantajan velvollisuus on turvata ja järjestää työntekijöille terveellinen ja turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö sekä työterveyshuolto. Näin voidaan ehkäistä työhön liittyviä sairauksia sekä edistää ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä ennaltaehkäisten samalla työkyvyttömyyttä. (Manka ym. 2007, 12–13.)

Työsuojelua työpaikalla toteutetaan työsuojelun yhteistoiminnassa työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen toimesta yhdessä työnantajan ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelutoimikunnassa työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat edistävät työn terveellisyyttä ja turvallisuutta. (Manka ym. 2007, 13.)

Työhyvinvointia kehitettäessä työpaikoilla on aluksi selvitettävä kehittämistä vailla olevat kohteet, työhyvinvoinnin nykytila. Tällöin voidaan tarkastella muun muassa henkilöstön poissaoloja, vaihtuvuutta, työkykyindeksejä, eläköitymisikiä, ammattitautitapauksia ja -kustannuksia, henkilöstön motivaatiota sekä työtyytyväisyyttä. Kehittämiskohteiden lisäksi on työhyvinvointia kehitettäessä otettava huomioon organisaation strategia, kulttuuri, henkilöstörakenne sekä lainsäädännön edellyttämät toimenpiteet. Selvityksen jälkeen voidaan asettaa tavoitteet kehittämistyölle. (Kauhanen 2016, 63, 75; Manka & Manka 2016, 95–96.)

Yleinen työpaikoilla käytetty työhyvinvoinnin kehittämisen toimintamalli on työkykyä ylläpitävä työ-toiminta. Työ-toiminta on työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen tähtäävää työnantajan, työntekijöiden sekä yhteistyöorganisaatioiden yhdessä työpaikoilla toteuttamaa tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa. Työ-toiminnalla on todettu olevan positiivinen vaikutus työntekijöiden sekä työyhteisön terveyteen ja työkykyyn. (Ilmarinen 2006, 83–84.)

Työkykyä ylläpitävien toimien ja kehitysohjelmien tulosten mukaan on huomattu, ettei perinteinen liikuntaan panostaminen ole riittävä toimenpide työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitoon ja parantamiseen. Henkisen hyvinvoinnin ja psyykkisen voinnin osalta vaaditaan muitakin kehittämistoimia, joiden avulla vahvistetaan yksilön voimavaroja. Huomiota onkin alettu kiinnittää työpaikoilla erityisesti myös muun muassa

yrittäjäkulttuuriin ja johtamiskäytäntöihin sekä yhteistyön, vuorovaikutuksen, ilmapiiriin ja arvostavan kohtelun kehittämiseen. (Forss 2004, 20.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla on kehitetty työkyvyn eri osa-alueita, kuten työtä, työjärjestelyjä, työtiloja ja välineitä, työasentoja ja -liikkeitä, fyysisen kuormituksen tekijöitä sekä työoloja, ergonomiaa, työhygieniää ja työturvallisuutta. Työyhteisön osalta on johtamista ja vuorovaikutusta kehitetty työn organisointiin, ikäjohtamiseen sekä työaikajärjestelyihin panostamalla. Ammattitaitoon ja osaamiseen puolestaan on panostettu oppimisen, monitaitoisuuden sekä uuden teknologian keinoin. Työntekijöiden voimavarojen ja terveyden osalta on huomiota kiinnitetty muun muassa toimintakykyyn, liikuntaan, elintapoihin sekä omatoimisuuteen. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä on käytetty hyödyksi erityisesti työjärjestelyiden sekä voimavarojen lisäämisen keinoja. (Ilmarinen 2006, 84–85, 87–88.)

Työkykyä työpaikoilla voidaan kehittää ja edistää toteuttamalla työn suunnittelun, organisoinnin sekä järjestelyjen muutoksia. Työkyvyn edistämiskeinoja ovat muun muassa työkierto, työjärjestelyt, työn uudelleenorganisointi, kuntoutus, työkokeilu, ergonomian parantaminen, ammatinvalinta- ja urasuunnittelu, ammatillinen kuntoutus, uudelleen koulutus, osasairaspäivärahan käyttämisen mahdollisuus, kuntoutustutkimus sekä osaeläkeratkaisut. (Mattila & Rauramo 2010, 2.)

Käytännön tasolla voi työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen näkyä työpaikoilla esimerkiksi taukotilojen suunnittelussa, työpaikkaruokailun järjestämisessä, työn tauottamisen käytännöissä, ergonomian huomioimisessa, työrauhan järjestämisessä, savuttoman työpaikan kehittämisessä, päihteiden käyttöön suhtautumisessa, turvallisuuden ja hygienian huomioimisessa sekä työpaikkaliikunnan tarjoamisessa (Laitinen 2018; Manka & Manka 2016, 82).

Työpaikoilla on työkyvyn tukemiseksi hyödyllistä luoda ja ottaa käyttöön työkyvyn varhaisen tuen toimintamalli. Tällöin työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä luodaan ja sovitaan työkyvyn edistämisen ja työkyvyttömyyden ehkäisemisen käytännöistä työpaikalla. Työkykyä seurataan, arvioidaan ja tuetaan erilaisten toimintojen avulla. Oleellinen osa mallia on työntekijöiden kouluttaminen ja tiedottaminen varhaisen tuen mallin sisällöstä, tarkoituksesta, tavoitteista sekä käytännön toteutuksesta.

Osana varhaista tukea työnantaja seuraa työntekijöiden sairauspoissaoloja etukäteen sovituilla tavoilla. Seurannassa noudatetaan työsopimuslain sekä työehtosopimusten määräyksiä. Seurannan lisäksi esimiehen tehtävänä on käydä tarpeen vaatiessa työntekijän kanssa varhaisen tuen keskustelu sekä tehdä työkyvyn tukemisen kannalta tarpeelliset muutokset kyseisen työntekijän työn sisältöön sekä työolosuhteisiin. Esimiehen lisäksi varhaisen tuen mallin toteuttajina toimivat yhteistyössä henkilöstöhallinto, työsuojelu sekä työterveyshuolto. (Mattila & Rauramo 2010, 1, 3, 5, 9.)

Ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn panostettaessa on tutkimusten mukaan erityisesti hyödyllistä kouluttaa työpaikan johtoa ikäjohtamisessa, ottaa käyttöön ja toteuttaa ikäergonomisia toimia ja käytäntöjä, toteuttaa työpaikkaliikuntaohjelmia sekä kouluttaa työntekijöitä uuden teknologian käyttämisessä (Ilmarinen 2001, 549). Hyödyllistä on myös kehittää työyhteisön kulttuuria ja asenteita, toimintakulttuuria, työympäristöä sekä tietoja ja taitoja terveellisten valintojen ja työskentelyn turvallisuuden edistämiseksi (Laitinen 2018).

Yksittäisten työntekijöiden tasolla voidaan työkykyä ja hyvinvointia työpaikoilla tukea myös huomioimalla työjärjestelyissä yksilölliset tarpeet ja tilanteet. Esimiehet eivät aina ole tietoisia yksittäisten työntekijöiden tilanteista ja hyvinvoinnista ja siksi onkin tärkeää kertoa esimiehille vaikeuksista ja jaksamisen haasteista. Kuormitustilanteessa voidaan yhdessä esimiehen ja työterveyshuollon kanssa pohtia keinoja helpottaa liian suurta työtaakkaa. Työn vaativuutta voidaan pyrkiä vähentämään muun muassa työn rakenteellisten muutosten kautta, mukauttamalla työn sisältöä, itsenäisyyttä, vastuualueita sekä työn monimuotoisuutta ja vaihtelua. Työntekijän sosiaalisia voimavaroja voidaan pyrkiä myös lisäämään ohjauksen, palautteen ja yhteistyön kautta. Jokainen voi myös itse panostaa yksityiselämästä saataviin voimavaroihinsa esimerkiksi ihmissuhteiden ja harrastusten osalta. (Ilmarinen 2006, 79; Kauhanen 2016, 23; Manka & Manka 2016, 111.)

Erilaisia työjärjestelymahdollisuuksia ovat esimerkiksi työtehtävien rajaaminen ja keskittäminen sekä työkuormituksen säätäminen muokkaamalla työtavoitteita, vahvistamalla voimavaroja tai ratkomalla hankalia asioita. Työjärjestelyihin voidaan vaikuttaa myös muun muassa kehittämällä toimintatapoja työpaikalla ja työyhteisössä, rauhoittamalla työympäristöä näin mahdollistaen työtehtäviin paremman keskittymisen,

lisäkouluttamalla, työnohjauksen tai kuntoutuksen kautta. Näiden lisäksi voidaan työkyvyn tukemisessa ja työkuorman vähentämisessä hyödyntää erilaisia työajan järjestelyjä ja joustoja, kuten ylitöiden välttämistä, säännöllisen työajan noudattamista, lyhennetyn työajan tai etätyön tekemistä tai esimerkiksi käyttää työaikaliukumia ja työaikapankkia tai lomapäivien jaksottamista. (Ahola 2011, 50.)

4.4 Työkykytutkimusta

Työkykyä on tutkittu paljon Suomessa muun muassa Työterveyslaitoksen ja Tilastokeskuksen toimesta. Työterveyslaitos on tutkinut työkykyä muun muassa kolmen vuoden välein (1997, 2000, 2003, 2006 ja 2009) toteutetun Työ- ja terveys -haastattelututkimuksen kautta, jossa kerättiin seurantatietoa työikäisen väestön työkykyyn vaikuttavista tekijöistä puhelinhaastattelujen sekä Työkykyindeksin avulla. Työterveyslaitos on toteuttanut lisäksi Nuoret ja työ -barometrin vuosina 2003 ja 2006, joka kokosi tietoa 15–29-vuotiaiden nuorten osalta työkykyyn vaikuttavista tekijöistä, kuten terveydestä, toimintakyvystä, työoloista ja työhön suhtautumisesta. Työ- ja elinkeinoministeriö tarkasteli työikäisen väestön työkykyä Suomessa valtakunnallisen työolobarometrin muodossa Tilastokeskuksen toteuttamien tutkimusten aineistojen pohjalta. Tilastokeskus toteutti myös työolotutkimusta laajasti aikuisen työväestön keskuudessa kuuteen otteeseen haastattelujen ja Työkykyindeksin kautta vuosien 1977 ja 2008 välisenä aikana. (Lundell ym. 2011, 75–78.)

Eräs työkykyä laajasti tarkasteleva tutkimus oli tuolloisen Kansanterveyslaitoksen, myöhemmin Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), koordinoima Terveys 2000 -tutkimus. Tutkimuksessa tarkasteltiin 18–74-vuotiaiden suomalaisten aikuisten sairauksia, työkykyä ja toimintakykyä sekä niihin vaikuttavia tekijöitä haastattelujen, kyselyiden sekä terveystarkastusten avulla. Pääpainona tutkimuksen tulosten tarkastelussa oli kuitenkin 30–64-vuotiaiden ikäryhmä. Tutkimukseen vastasi 5 199 henkilöä. Tutkimuksen teoriaviitekehyksenä käytettiin J. Ilmarisen Työkykytalo-mallia. Työkyvyn osoittimina tutkimuksessa käytettiin vastaajien kolmiportaista omaa arviota työkyvystään, Työterveyslaitoksen Työkykyindeksiä sekä työkykypistemäärää, eli työntekijän omaa arviota työkyvystään verrattuna elinikäiseen parhaimpaansa. (Gould ym. 2006, 35; Lundell ym. 2011, 74.)

Ikääntyvien työkykyä on tarkasteltu myös hanketoiminnan kautta muun muassa Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamassa Ikkuna, Ikääntyvien toiminta- ja työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi -hankkeessa, jossa tarkastelu aineistona käytettiin Terveys 2000 tutkimusaineistoa, Ikihyvä Päijät-Hämeen tutkimus- ja kehittämishankkeen seurantatutkimusaineistoa vuodelta 2002 sekä Tilastokeskuksen Vajaakuntoisten työllisyys -aineistoa vuodelta 2002. Hanke tarkasteli 55–69-vuotiaiden terveyden ja toiminta- sekä työkyvyn tilaa sekä kuntoutuksen tarpeita. (Pensola ym. 2008, 15, 17.)

Työkykytutkimusten mukaan keskeisimpiä koettuun työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kaikissa ikäryhmissä ovat työ, terveys ja toimintakyky. Sairaudet sekä niin fyysisen kuin sosiaalisenkin toimintakyvyn rajoitukset heikentävät työkykyä. Huonoksi koettu terveys, fyysinen toimintakyky sekä koetut psyykkiset ja fyysiset oireet vaikuttavat tutkimusten mukaan selkeästi koettuun työkykyyn. (Gould ym. 2006, 218, 219–221, 313.) Pitkittäistutkimusten tulosten mukaan työkykyä eniten heikentäviä tekijöitä ovat työssä saadun arvostuksen ja tunnustuksen väheneminen, ripeän liikunnan väheneminen, lisääntynyt paikallaan seisominen sekä tyytymättömyys työtiloihin. Työkyvyn paranemiseen vaikuttavat erityisesti esimiehen suhtautumisen paraneminen, samojen työliikkeiden väheneminen ja ripeän liikunnan lisääntyminen. (Ilmarinen 1999, 236.)

Aiemmissa tutkimuksissa ikääntyvistä 55–69-vuotiaista terveytensä koki hyväksi sairauksista huolimatta joka toinen. Huonoksi terveytensä koki vain joka kuudes. Nukahamisvaikeuksia oli joka kymmenennellä. (Pensola ym. 2008, 233, 235.) Eräs oleellinen terveysriski ikääntyvillä työntekijöillä tutkimusten mukaan on myös lihavuus. Liikkuminen on tutkimustulosten mukaan riittämätöntä ikääntyvistä vähintään kolmanneksella, työssä käyvistä, joka toisella. Työssä olevista liikuntavaikeuksia on tutkimustulosten mukaan ollut naisista 32 %:lla ja miehistä 13 %:lla. Alkoholin riskikäyttöä ilmenee ikääntyvillä naisilla noin 8 %:lla ja miehistä noin 15 %:lla. (Gould ym. 2006, 218, 219–221, 313; Pensola ym. 2008, 235–236.)

Tutkimusten mukaan iän myötä työkyvyn ongelmat yleistyvät kaikilla työntekijöillä ja työkyky laskee. Työkykyindeksi -tutkimuksissa on todettu työkyvyn yksilöllisten erojen lisääntyvän iän myötä erityisesti 55 ikävuoden jälkeen. Kunta-alalla tehtyjen tutkimusten mukaan Työkykyindeksin arvot laskevat 51–62 vuoden ikävälillä työstä

ja sukupuolesta riippumatta. Henkistä työtä tekevien indeksi on ollut ruumiillista työtä tekeviä korkeampi. (Ilmarinen 1999, 227–228.) Työkyvyn heiketessä kuitenkin työkyvyttömyys lisääntyi vain vähän ikäryhmissä seuraavaan ikäluokkaan mentäessä. Työkyvyttömiä tutkimusten mukaan 55–59-vuotiaista on noin joka viides ja 65–69-vuotiaista joka neljäs. Joka neljännen 55–59-vuotiaan työkyky oli erinomainen ja 60–64-vuotiaista joka kymmenennen. (Pensola ym. 2008, 237.)

Työn osalta työkykyyn vaikuttavat tutkimusten mukaan muun muassa työasenteet, työn fyysiset vaatimukset sekä erityisesti työn henkinen rasittavuus. Työn psyykkiset paineet vaikeuttavat selkeästi työssä selviytymistä. Työkykyä tukevia tekijöitä ovat työtyytyväisyys, motivoituneisuus, myönteinen asenne työhön, innostus sekä hyvä ammatillinen itsetunto. Koulutus ja osaaminen ovat puolestaan yhteydessä työkykyyn tutkimustulosten mukaan lähinnä korkeasti koulutettujen sekä niiden työntekijöiden kohdalla, joilla ei ole pitkäaikaissairauksia. Työkykyyn vaikuttavat tutkimustulosten mukaan positiivisesti myös esimiehen antama tuki, arvostus, työyhteisöltä saatava tuki sekä mahdollisuus keskustella työyhteisössä työn tavoitteista. Lisäksi työn itsenäisyys, omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet sekä työn kehittävyys ovat tutkimusten mukaan yhteydessä työkykyyn. (Gould ym. 2006, 207, 218–220, 269–270, 312–316.)

Työkykytutkimusten tulosten mukaan eroja työkyvyssä ilmenee väestö- sekä työntekijäryhmien kesken. Erilaisissa työtehtävissä toimivien työn vaatimukset ja rasittavuus poikkeavat toisistaan. Fyysisesti raskasta työtä tekevien työntekijöiden työkyky on usein ikääntymisen myötä muunlaisissa töissä työskenteleviä heikompi. (Gould ym. 2006, 207, 265, 269.) Korkeamman koulutusasteen omaavien ikääntyvien työntekijöiden työkyky on tutkimusten mukaan alemman koulutuksen omaavia parempi (Pensola ym. 2008, 239). Sukupuolten välillä ei koetussa työkyvyssä ole tutkimusten mukaan suuria eroja aivan vanhinta ikäryhmää lukuun ottamatta (Lundell ym. 2011, 79–80). Terveys 2000 -tutkimuksen tulosten mukaan erityisesti naiset arvioivat työkykynsä heikkenevän työuran loppuvaiheilla. Naiset kokevat ikääntymisen myötä tutkimuksen mukaan miehiä useammin työssä selviytymiseen ja jaksamiseen vaikuttavia ongelmia, kuten terveyden, toimintakyvyn, työympäristön, työyhteisön, fyysisen ja henkisen rasituksen sekä työmotivaation ongelmia. (Gould ym. 2006, 207, 265, 269.)

Tutkimusten mukaan suomalaisten työkyky on kohentunut 70-luvulta lähtien. Tähän ovat vaikuttaneet todennäköisesti huomion kiinnittäminen työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin sekä panostaminen työolojen, -välineiden ja työergonomian kehittämiseen sekä johtamiskäytäntöihin. (Lundell ym. 2011, 79.)

5 IKÄJOHTAMINEN

Työvoima ikääntyy ja töissä ollaan entistä kauemmin ennen eläkkeelle siirtymistä. Työntekijöistä yhä suurempi osa on ikääntyviä, joiden tarpeet eroavat muiden, nuorempien työntekijöiden tarpeista. Jotta työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen työssä voidaan varmistaa iän karttuessa, on tärkeää kiinnittää huomiota työjärjestelyihin ja johtamiseen. Esimiestyöllä on suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamiseen, ikäjohtamiseen, onkin tärkeää panostaa työpaikoilla entistä enemmän. (Ilmarinen 2006, 37, 197.)

Ikäjohtamisen ja eri-ikäisten johtamisen termeillä viitataan ikään liittyvien tekijöiden huomioimiseen johtamisessa, työn organisoinnissa ja suunnittelussa niin, että kaikki työntekijät kykenevät saavuttamaan omat henkilökohtaiset sekä organisaation yhteiset tavoitteet terveellisesti ja turvallisesti. Ikäjohtamisessa tarkoituksena on huomioida kaikenikäisten työntekijöiden erilaiset odotukset, tarpeet, vahvuudet, elämäntilanteet sekä työuran vaiheet johtamisessa. Onnistuneessa ikäjohtamisessa hyödynnetään ikätietoutta, eli tietoa ikääntymisen vaikutuksista työntekijän toimintakykyyn, työn tekemiseen ja voimavaroihin. Ikäjohtamisen keinoin pyritään hyödyntämään eri-ikäisten työntekijöiden vahvuuksia, kehittämään voimavaroja sekä hallitsemaan työuhkia. (Ilmarinen 2006, 56; Lundell ym. 2011, 286, 291; Mannermaa 2018, 306.)

Hyvältä ikäjohtajalta vaaditaan kaikenikäisiin tasa-arvoisesti suhtautumista. Esimies toimii muille esimerkkinä ja esimiehen oma asenne toimiikin avaintekijänä ikäystävällisen työympäristön luomisessa. Esimiehen on taattava työpaikalla kaikenikäisten tasapuolinen kohtelu ja puututtava ongelmiin, syrjintään ja uhkatilanteisiin ajoissa.

Kaikenikäisten työntekijöiden johtamisessa ovat esimiehelle myös tarpeen hyvät vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. (Ahonen ym. 2015, 113, 128, 144, 149.)

Ikäjohtamisessa on kyse paitsi eri-ikäisten myös eri sukupolvien johtamisesta. Työntekijät ovat eri työuransa vaiheissa ja eri ikäpolvien edustajien arvot, asenteet, odotukset, osaaminen ja terveys voivat erota toisistaan suurestikin. Eri-ikäiset myös odottavat ja kaipaavat eri asioita johtajalta. Nuoremmat työntekijät kaipaavat tukea johdolta ja työyhteisöltä vanhempia enemmän. Keski-ikä saavuttaneet työntekijät kokevat puolestaan tärkeäksi mahdollisuutensa vaikuttaa työssään ja kehittyä. Tätä vanhempien yli 50-vuotiaiden työntekijöiden on tutkimuksissa havaittu puolestaan pitävän tärkeänä arvostuksen saamista sekä oman työn organisointiin vaikuttamisen mahdollisuuksia. Ikääntyvien työntekijöiden jaksamisen kannalta ovat oleellisia heidän kokemuksensa ja osaamisensa hyödyntäminen. Tukeakseen työntekijöitä parhaalla mahdollisella tavalla esimiesten onkin tärkeää kuunnella työntekijöiden toiveita ja näin tuottaa kokemus kuulluksi tulemisesta. (Ahonen ym. 2015, 116, 120, 140.)

Ikäjohtamisen oleellinen osa-alue on myös eri-ikäisten osaamisen johtaminen. Työelämän sekä työn muutokset ja kehitys vaativat työntekijöiltä jatkuvasti uutta osaamista ja uusien asioiden opettelemista työuran kaikissa vaiheissa. Esimiehen onkin tärkeää kyetä johtamaan kaikenikäisiä työntekijöitä näiden haasteiden edessä kannustaen, tukien ja luoden mahdollisuuksia kehittyä ja oppia. Esimiehen on tärkeää auttaa kokeneita työntekijöitä hyödyntämään nykyistä osaamista ja kokemusta työssä sekä kannustaa heitä oppimaan uutta. Työpaikalle on myös oleellista luoda oppimista tukeva ilmapiiri, jossa on myös lupa epäonnistua. (Ahonen ym. 2015, 114–115.)

Eri-ikäisillä osaamien kehittämiseen liittyy erilaisia haasteita ja esimiehen on tärkeää olla perillä näistä ongelmakohdista. Uuden oppimisessa on ikääntyvien työntekijöiden kohdalla haasteena motivaatio. Opittavan asian on oltava itselle mielekästä, jotta sen opettelusta jaksetaan kiinnostua. Uudet moninaiset tehtävät voivat rasittaa ja kuormittaa ikääntyvää työntekijää. Samoin uudistukset työssä ja organisaatiossa voivat aiheuttaa ikääntyvissä työntekijöissä muutosvastarintaa. (Ahonen ym. 2015, 140–142.)

Tutkimusten mukaan ikääntyvien työntekijöiden työmoraali ja työhön sitoutuminen ovat korkeita. Toiset ikääntyvistä voivat kuitenkin olla jo työhönsä leipiintyneitä,

jolloin työhön ei sitouduta, vaan vetäydytään omiin oloihin ja tehtäviä vältellään. Sitoutumattomuutta voivat aiheuttaa iästä riippumatta muun muassa työn liiallinen kuormitus voimavaroihin nähden, epätasapuolinen kohtelu sekä epäsuhteiset osaamisvaatimukset. (Ahonen ym. 2015, 139–140.)

Johtamiskäytäntöjä suunniteltaessa on esimiehen otettava nämä eri-ikäisten työntekijöiden johtamisen haasteet huomioon. Organisaatioissa kannattaakin luoda ikäohjelma, henkilöstövoimavarojen johtamisen suunnitelma, joka huomioi nämä ikään liittyvät tekijät. Suunnitelmaan kirjataan ikäystävälliset käytännöt. Ikäohjelman tarkoituksena on saada työntekijät näkemään eri-ikäiset voimavarana. Hyviä ikäystävällisiä käytäntöjä työpaikoilla ovat muun muassa ikäystävällinen rekrytointi, jossa työnhakijoita ei syrjitä iän vuoksi, tehtäväkentän ja työnkuvan laajentaminen eri suunnissa, mahdollisuudet joustaa työajoissa ja työjärjestelyissä, urakehityksen sekä kouluttautumisen tukeminen ja mahdollistaminen eri-ikäisten osaamistarpeet ennakoiden ja huomioiden, eläkesiirtymien tukeminen sekä työn ja tehtävienkuvien muotoilu eri-ikäisten työntekijöiden tarpeisiin sopiviksi. (Ahonen ym. 2015, 125–126, 148–149; Mannermaa 2018, 307; Työterveyslaitoksen [www-sivut](http://www.ttl.fi) 2019.)

Ikään liittyvät tekijät on huomioitava myös uudelleensijoittamisissa, irtisanomistilanteissa, terveys- ja turvallisuusasioissa sekä eläkesiirtymissä. Eläkkeelle siirtymisiä voidaan helpottaa laatimalla ajoissa eläköitymissuunnitelma, järjestämällä eläköitymisvalmennusta sekä työn mukauttamisen ja joustojen kautta. Hyviä ikäjohtamisen käytäntöjä ovat muun muassa työkykyneuvottelut, varhaisen välittämisen ja tuen toimintamallit, työajan ja -tehtävien joustot ja järjestely, työn muokkaaminen työntekijän voimavaroihin sopivaksi, työyhteisön informointi muutoksista, uudelleensijoitukset, ammatillinen kuntoutus, työolosuhteiden muutokset, osa-aikainen työskentely, kehityskeskustelut sekä luottamuksellisen ja ikäystävällisen ilmapiirin rakentaminen työpaikalla. (Ahonen ym. 2015, 125–126, 148–149; Mannermaa 2018, 308–309.)

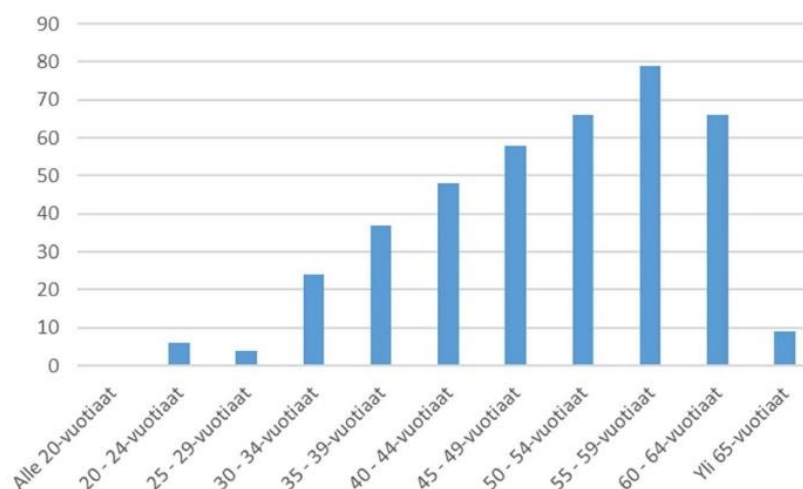
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Toimeksiantajan esittely

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Satakunnan ammattikorkeakoulu, SAMK. SAMK on monialainen kansainvälisesti suuntautunut korkeakoulu, joka painottaa teollisuuskorkeakouluna uudistumista, vientiosaamista sekä työvoiman toimintakykyä. Satakunnan ammattikorkeakoulu lukee vahvuusalueikseen automaation, robotiikan, tekoälyn, merenkulun sekä ikääntyvien palvelut. (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 5.) Opetusta tarjotaan neljällä paikkakunnalla, Porissa, Raumalla, Huittisessa ja Kankaanpäässä sekä verkon välityksellä koko maan laajuisesti. Myös kansainvälisyyteen pyritään panostamaan ja kansainvälisiä vaihto-opiskelijoita vuonna 2018 oli noin 150 ja englanninkielisiä koulutuksia 11. Tutkinto-opiskelijoita Satakunnan ammattikorkeakoulussa oli vuonna 2018 reilut 6000 ja avoimen AMK:n opiskelijoita reilut 1900. Henkilökuntaa SAMK:issa oli vuonna 2018 395. (SAMK:n www-sivut 2019.)

Vuoden 2018 lopussa SAMK:issa työskenteli 395 henkilöä, josta 62 % oli naisia ja 38 % miehiä. Vakituksia työntekijöitä oli 63 % ja loput 37 % määräaikaista. Päätoimisia työntekijöistä oli 370 ja sivutoimisia 25. Suuri osa henkilöstöstä on opetushenkilöstöä (217 kpl) ja loput TKI-henkilöstöä (tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot) (72 kpl) sekä hallinto- ja tukipalvelujen henkilöstöä (106 kpl). (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 9.)

Satakunnan ammattikorkeakoulun henkilöstön ikäjakauma on ikääntyvien työntekijöiden suuntaan painottunut (Kuvio 3). Vuonna 2018 suurin osa henkilöstöstä oli yli 50-vuotiaita. Henkilöstön keski-ikä oli tuolloin 49 vuotta 10 kuukautta ja vakituisen henkilöstön osalta 51 vuotta 8 kuukautta. (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 9–10.)



Kuvio 3. Satakunnan ammattikorkeakoulun henkilöstön ikäjakauma 2018 (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 10)

Oleellinen osa SAMK:n strategiaa on henkilöstöstrategia ja henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen. Strategiassa on kuvattu henkilöstön kehittämisen tavoitteiksi kansainvälinen koulutus ja tutkimus, osaava ja hyvinvoiva korkeakouluyhteisö sekä asenne. (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 7.)

Henkilöstöllä on SAMK:issa hyvät mahdollisuudet vaikuttaa yhteisiin asioihin ja henkilöstön asiaa ajavat muun muassa edustajat yhtiön hallituksessa ja yt-neuvottelukunnassa, jossa ovat läsnä myös muun muassa työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 13).

Henkilöstön hyvinvointiin panostetaan työkyvyn ylläpitämisen toiminnan kautta varhaisen välittämisen mallin avulla. Henkilöstön työkykyä tuetaan ja työkyvyttömyyttä pyritään ehkäisemään työuran alusta lähtien tunnistamalla ongelmia jaksamisessa ja puuttumalla niihin ajoissa. Työkyvyn tukemista toteutetaan varhaisen tuen toimintamallin puheeksi ottamisen, sairauspoissaolokäytäntöjen seurannan ja selkiyttämisen, osasairauslomajärjestelmän selkiyttämisen, pitkiltä sairauspoissaoloilta paluun tukemisen sekä korvaavan työn mallin avulla. Työkyvyn heikentyessä varhaisen puuttumisen avulla pyritään tukemaan työntekijöiden jaksamista ja siten ehkäisemään työkyvyttömyyttä. (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 13.)

Työhyvinvointia tuetaan varhaisen työkyvyn tuen mallin lisäksi SAMK:issa useiden toimintojen, mallien ja ohjelmien avulla. Näitä ovat muun muassa työsuojelun toimintaohjelma, työhyvinvoinnin ohjelma, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -ohjelma, hyvä työkäytös -ohje, päihteen SAMK -ohjelma, työn riskien arviointi, henkilöstön perehdyttäminen, kehityskeskusteluiden käyminen, sisäilmaongelmien toimintamalli sekä meluntorjuntaohjelma. (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 13–14.)

SAMK:issa henkilöstön hyvinvointiin panostetaan ja sitä seurataan ja kehitetään vuosittain. Työhyvinvoinnin nykytilaa selvitetään vuosittaisen henkilöstölle suunnatun työhyvinvointikyselyn avulla. Kyselyn tuloksia käydään läpi henkilöstön kanssa toimintayksiköittäin yhdessä työsuojelun, henkilöstöpalvelujen ja työterveyshuollon kanssa. Tulosten pohjalta muodostetaan kuva kehittämistarpeista ja valitaan kehittämisen kohteet, joiden edistymistä seurataan. (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 14, 16.)

Työhyvinvoinnin edistämiseksi käytössä ovat työnohjaus, henkilöstökerho sekä henkilöstöedut, kuten liikunta- ja kulttuurisetelit työterveyshuollon ja -suojelun lisäksi. Vuonna 2018 toteutettiin myös Liikuttava SAMK -hyvinvointiohjelma. Henkilöstön osaamiseen panostetaan koulutusta järjestämällä. Työntekijöiden henkilökohtaista kehittymistä tuetaan kehityskeskustelujen avulla. (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 15–17.)

Satakunnan ammattikorkeakoulussa pyritään panostamaan myös ikääntyvien työntekijöiden hyvinvointiin ja SAMK:issa onkin parhaillaan tekeillä ikäjohtamisen ohjelma, jonka kautta pyritään paremmin huomioimaan ikään liittyvät tekijät työpaikalla, lisäämään myönteistä suhtautumista sekä tietoa ja ymmärrystä iän vaikutuksista työn tekemiseen. (Jäntti henkilökohtainen tiedonanto 16.9.2019.)

6.2 Opinnäytetyön tarkastelukohde ja kohderyhmä

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Satakunnan ammattikorkeakoulun ikääntyvien työntekijöiden työkykyä. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa Satakunnan ammattikorkeakoulussa kehitteillä olevan ikäohjelman tueksi, kehittämiseksi sekä

ikäntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi. Ikäohjelman tarkoitus on lisätä tietoa ja ymmärrystä iän vaikutuksista työskentelyyn sekä myönteistä suhtautumista ikään liittyviin asioihin. Pyrkimyksenä on tulevaisuudessa pystyä organisaatiossa huomioimaan paremmin eri-ikäisten erityispiirteet ja elämäntilanteet työjärjestelyissä ja suunnittelussa. (Jäntti henkilökohtainen tiedonanto 16.9.2019.)

Satakunnan ammattikorkeakoulun henkilöstörakenne on painottunut ikääntyviin työntekijöihin ja jotta työntekijät pärjäävät työssä mahdollisimman pitkään tärkeäksi muodostuikin ikääntyvien työntekijöiden voimien ja työkyvyn tukeminen sekä ikätekijöiden huomioiminen työn järjestelyissä. (Jäntti henkilökohtainen tiedonanto 16.9.2019.)

Satakunnan ammattikorkeakoulun ikääntyvät 55 ja yli -vuotiaat työntekijät valikoituvat tämän opinnäytetyön kohderyhmäksi tarkasteltavan kohdeilmion sekä ammattikorkeakoulun työntekijöiden henkilöstörakenteen pohjalta. SAMK:n henkilöstön suurimman ikäryhmän muodostavat 55–59-vuotiaat. Lisäksi yli 59-vuotiaita työntekijöitä on merkittävä osa työntekijöistä 59–64-vuotiaiden ikäryhmän ollessa toiseksi suurin ryhmä yhdessä 50–54-vuotiaiden ryhmän kanssa. (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 9–10.)

Opinnäytetyön ikärajan taustalla on lisäksi Satakunnan ammattikorkeakoulussa henkilöstölle suoritettavan vuosittaisen työhyvinvoinnin nykytilaa selvittävän kyselyn ikäluokittelu. Hyvinvointikyselyssä ikävaihtoehdot on jaoteltu luokkiin tavalla, joka niputtaa kaikki yli 50-vuotiaat työntekijät samaan ryhmään. Tässä kyselyssä tarkastelun kohdentuminen yli 55-vuotiaisiin kertoo yksityiskohtaisemmin ikääntyvien työntekijöiden työkyvystä.

Opinnäytetyön tarkastelun kohde, ikääntyvien työntekijöiden työkyky, valikoitui ja rajautui laajemmasta työhyvinvoinnin käsitteestä, työn järjestelyjen ja johtamisen keinoin työkykyyn vaikuttamisen mahdollisuuksien vuoksi. Lisäksi tarkastelu haluttiin tässä kohdentaa yleisemmällä tasolla työntekijöiden työhyvinvointia tarkastelemaan vuosittaiseen työhyvinvointikyselyyn verrattuna nimenomaisesti työkykyyn.

6.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä tarkastellaan Satakunnan ammattikorkeakoulun ikääntyvien työntekijöiden työkykyä, lyhennetyn työajan yhteyttä työkykyyn sekä ikäjohtamisen toteutumista työpaikalla määrällisen ja laadullisen tutkimuksen piirteitä omaavalla selvityksellä. Selvitys toteutetaan tietyille kohderyhmälle, kaikille SAMK:n ikääntyville työntekijöille suunnatun itsearviointikyselyn kautta tiettyinä ajankohtana, poikittaistutkimuksena. Tällöin aineiston muodostavat kyselyyn vastanneiden työntekijöiden vastauslomakkeet. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 178–179, 193, 205.) Selvitys toteutetaan verkkokyselynä Satakunnan ammattikorkeakoulun käytössä olevan verkossa toimivan E-lomake -ohjelmiston avulla.

Käytettävä kyselytutkimus on määrällisen tutkimuksen menetelmä. Määrällisellä tutkimuksella tarkoitetaan tiedon mittaamista, strukturointia ja esittämistä numeroin. Menetelmän avulla saadaan kuvaus tarkasteltavien muuttujien mitattavista ominaisuuksista, niiden välisistä suhteista ja eroavaisuuksista. Menetelmän tavoitteena on tarkasteltavien ongelmien tai aiheen muotoilu hypoteesiksi, olettamukseksi saatavista tuloksista, asioiden yhteyksien, syy-seuraussuhteiden ja erojen löytäminen ja selittäminen sekä teorioiden hyödyntäminen tarkastelussa ja tulkinnassa. (Vilka 2007, 13–14, 18, 24.)

Määrällistä tutkimusta käytetään useimmiten laajojen aineistojen ja vastaajajoukkojen tutkimisessa. Oleellista menetelmälle on objektiivisuus, tutkijan puolueettomuus, jolloin saatu tulos ei ole tutkijasta riippuvainen. Määrällisen tutkimuksen menetelmillä tarkastellaan erilaisia mitattavia muuttujia, ominaisuuksia, piirteitä tai toimintoja, erilaisten mittareiden, kuten kyselyiden avulla. Tarkasteltavia asioita pyritään kuvaamaan, selittämään, kartoittamaan, vertailemaan tai ennustamaan. Tutkimuksesta saatava tieto on tällöin esitettävissä ja kuvattavissa numeraalisesti ja siten tilastollisesti analysoitavissa. Saadut numeeriset tulokset voidaan analysoida tilastollisesti ja tulkita sanallisesti tarkastellen sitä, miten mitattavat tarkastelun kohteet ovat yhteydessä tai eroavat toisistaan. Tarkasteltavat asiat muokataan rakenteellisesti, operationalisoidaan ja strukturoidaan, eli muutetaan käsitteelliset asiat ymmärrettävään muotoon ja vakioidaan tutkittavan asian ominaisuudet ennen mittaamista esimerkiksi kyselylomakkeeseen. Tutkittavat asiat, muuttujat, ilmaistaan ja niille annetaan arvo, esimerkiksi jokin

numero ja kysymyksen vastausvaihtoehdot näin vakioidaan. Esimerkiksi sukupuolta tarkasteltaessa annetaan muuttujalle arvot nainen = 1 ja mies = 2. (Vilka 2007, 13–15, 19.)

Määrällisen tutkimuksen menetelmänä kysely on tapa kerätä aineistoa, jossa käytetyt kysymykset vakioidaan ja kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat samassa muodossa olevilla kysymyksillä, samassa järjestyksessä. Kyselyä menetelmänä käytetään tarkasteltaessa henkilöiden mielipiteitä, kokemuksia, käyttäytymistä tai ominaisuuksia. Kyselyllä voidaan helposti tarkastella muun muassa henkilökohtaisia aiheita, kuten koettua terveyttä. (Vilka 2007, 27.)

Määrällisen tutkimuksen tekeminen kyselynä luo haasteen otannan kattavuudesta, kyselyn sisällön aiheeseen sopivuudesta, vastaajien kyselyn ymmärtämisestä ja aiheeseen paneutumisesta. Menetelmänä kyselyn haasteena on muun muassa vastausten hidas palautuminen, jolloin vastausprosentti voi olla alhainen (Vilka 2007, 28).

Kyselylomakkeen suunnittelussa oleellisissa roolissa ovat tutkimuksen tavoitteet, mitä kyselyn kautta halutaan saada selville. Kysymysten on tärkeää olla tarkoituksenmukaisia ja todellista aihetta mittaavia. Kyselyn onnistumisen kannalta on oleellista myös niin kysymysten, vastausvaihtoehtojen kuin ohjeistusten ja saatetekstienkin selkeys, ymmärrettävyys ja muotoilu. (Hirsjärvi ym. 2009, 197–198; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 130.)

Opinnäytetyössä käytettävä kysely tiedonkeruumenetelmänä on valittu aiheen, kohderyhmän ja käytännön toteutuksen toimivuuden perusteella. Laajan kohderyhmän omien näkemysten selvittämiseksi itsearviointiverkkokysely mahdollistaa selkeän analysoitavan aineiston keräämisen verkon välityksellä. Kohderyhmä voi vastata kyselyyn itselleen soveltuvana ajankohtana paikasta riippumatta. Suuren kohderyhmän kohdalla ei ole tarkoituksenmukaista eikä käytännöllistä toteuttaa esimerkiksi henkilökohtaisia haastatteluja kaikille ikääntyville työntekijöille. Tarkoitus ei myöskään ole mitata työntekijöiden suoriutumista joidenkin tiettyjen työtehtävien osalta eikä menetelminä siten käytetä esimerkiksi testaustilanteita. Opinnäytetyötä varten ei ole käytävissä muuta valmista aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 185, 193–196.)

6.4 Aineiston kerääminen ja käsittely

Opinnäytetyössä aineisto kerätään kohderyhmältä, Satakunnan ammattikorkeakoulun 55 ja yli -vuotiailta työntekijöiltä, itsearviointiverkkokyselyn avulla. (Liite 1.) Itsearviointikyselyn teoriaperustana toimivat työkyvyn tasapainomalli sekä Työterveyslaitoksen Työkykytalo-malli. Kysymysten viitteenä on käytetty kyseisiin teorioihin pohjautuvia Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointia kartoittavaa Yksilötutka -kyselyä sekä Työterveyslaitoksen laajassa seurantatutkimuksessa (1988) kehittämää Työkykyindeksiä. Työkykyindeksi ja Yksilötutka tarkastelevat teorioiden mukaisia työkyvyn osa-alueita mitaten työntekijän koettua työkykyä huomioiden työn moninaiset vaatimukset sekä työntekijän terveyden ja voimavarat. (Gould ym. 2006, 41–43; Lundell ym. 2011, 72; Tuomi 1992, 5, 7; Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2019; Työterveyslaitoksen www-sivut 2019.)

Työkykyindeksi on kehitetty työterveyshuollon apuvälineeksi arvioitaessa työntekijöiden työstä suoriutumista. Indeksillä mitataan seitsemää osa-aluetta; työkykyä verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan, työkykyä työn vaatimusten kannalta, lääkärin toteamien nykyisten sairauksien määrää, sairauksien arvioitua haittaa työssä, sairauspoissaoloja viimeiseltä vuodelta, omaa arviota kykenevyydestä työhön terveyden puolesta seuraavan kahden vuoden kuluttua sekä psyykkisiä voimavaroja. (Lundell ym. 2011, 72–73; Tuomi 1992, 5, 7.)

Työkykyindeksi on ollut käytössä monissa työhyvinvointia ja työkykyä mittaavissa tutkimuksissa sekä organisaatiossa henkilöstön työkyvyn selvittämisen työkaluna 90-luvulta lähtien ja tässä työssä saatuja tuloksia on myös verrattu kyseisiin tutkimuksiin (Ilmarinen 1999, 227; Kauhanen 2016, 79).

Yksilötutka-työhyvinvointikysely on Työturvallisuuskeskuksen kehittämä maksuton kysely, jolla voidaan selvittää työntekijöiden omia arvioita työhyvinvointinsa ja työkykynsä tilasta. Kysely pohjautuu Työterveyshuollon Työkykytalo-malliin sisältäen kysymyksiä mallin mukaisista työkyvyn osa-alueista terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista, asenteista ja motivaatiosta, työstä, työoloista ja johtamisesta sekä perheestä ja lähiyhteisöstä. Kysely on tarkoitettu työpaikoilla kehittämistyön apuna käytettäväksi työkaluksi. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2019.)

Opinnäytetyössä käytettävä verkkokysely muodostuu alkuinformaatiota, ohjeistuksesta ja kysymysosioista. Kyselyn alkuinformaatio sisältää kuvauksen selvityksen tarkoituksesta, saadun aineiston käsittelystä sekä saatujen tulosten käyttämisestä. Verkkokyselyn ensimmäisessä osiossa kysytään vastaajien taustatietoja, ikää, sukupuolta, työsuhtemuotoa, työtehtävää sekä työaikamuotoa sekä kiinnostuksen kohteena olevan lyhennetyn työajan tekemisen taustatietoja, onko vastaaja tehnyt/tekeekö lyhennettyä työaika ja työjärjestelyn taustoja. (Liite 1.)

Tämän jälkeen kysymykset selvittivät vastaajien näkemyksiä ja kokemuksia omasta työkyvystään, sitä heikentävistä tekijöistä ja johdolta toivotuista työkykyä tukevista toimista. Minkä jälkeen selvitetään vastaajien kokemuksia työkyvyn osa-alueista, terveyden ja toimintakyvyn, osaamisen, arvojen, asenteiden ja motivaation (otsikoituna kyselyssä 'osaaminen ja suhde työhön') sekä työn, työyhteisön, työolojen ja johtamisen osalta. (Liite 1.)

Näiden lisäksi vastaajilta kysytään heidän kokemuksiaan ikäjohtamisen, eli ikääntyvien työntekijöiden huomioimisen toteutumisesta työpaikalla ja työjärjestelyissä. Vastaajilta tiedustellaan myös ajatuksia ja toiveita siitä, miten ikääntyvät työntekijät voitaisiin huomioida paremmin työpaikalla. Lopuksi vastaajilta tiedustellaan, miten heidän kokemustensa mukaan työpaikalla suhtaudutaan ikääntyviin työntekijöihin sekä ovatko he havainneet jonkinlaisia ikäasenteista ja miten ne ilmenevät. (Liite 1.)

Kysely toteutetaan vuoden 2019 lopussa joulukuussa SAMK:n työntekijöiden vuosittaisen hyvinvointikyselyyn jälkeen. E-lomake -ohjelmistolla toteutettuun valmiiseen verkkokyselyyn vievä linkki lähetetään toimeksiantajan Satakunnan ammattikorkeakoulun toimesta kohderyhmään kuuluville SAMK:n työntekijöille. Kyselyyn vastaamiseen on varattu aikaa kaksi viikkoa. Kyselyn lisäksi myöhemmin lähetetään vielä muistutusviesti kohderyhmälle kyselyyn vastaamisesta.

Verkkokyselyn kautta saadut vastaukset siirretään Statgraphics 18 -taulukkolaskentaohjelmaan ja aineistoa käsitellään kvantitatiivisesti, määrällisesti frekvenssijakautumien, ristiintaulukointien sekä keskiarvotarkastelujen kautta. Kysymysten vastauksia verrataan taustamuuttujiin ikään, sukupuoleen, työtehtävään sekä työaikaan. Eräänä

kiinnostuksen kohteena olevana ilmiönä työajan merkitystä työkyvyille tarkastellaan vertaamalla kokopäivätyötä tekevien työntekijöiden vastauksia lyhennettyä työaikaa tekevien työntekijöiden vastauksiin. Avointen kysymysten vastauksia käsitellään laadullisesti kirjaten ylös ja tyypitellen vastaukset sisällön perusteella, jolloin saadaan kuva esille tulleista aiheista.

6.5 Haasteet ja luotettavuus

Opinnäytetyössä vastaajajoukko muodostuu iän perusteella ja vastauksia antavat ne työntekijät, jotka vapaaehtoisesti haluavat vastata kyselyyn. Vastausten määrässä ja laadussa on oleellista huomioida ajankohta, vuosittaisen hyvinvointikyselyn jälkeen ja juuri ennen lomien alkua vuoden lopulla. Nämä seikat voivat vaikuttaa työntekijöiden vastausmotivaatioon ja asiaan paneutumiseen ajan kanssa. Opinnäytetyössä kyselyn käyttäminen luo myös omat haasteensa otannasta, kysymysten ymmärrettävyydestä sekä vastausvaihtoehtojen osuvuudesta.

Tutkimuksen puolueettomuus ja luotettavuus on pyritty toteuttamaan vastausten anonyymin käsittelyn avulla, jolloin vastauksista ja opinnäytetyön tuloksista ei voida tunnistaa tiettyjä yksittäisiä henkilöitä. Tutkimuksen toteutuksesta, tulosten käsittelystä, anonymiteetistä sekä kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuudesta kerrotaan vastaajille, kyselyn saatteessa sekä infotekstissä. Opinnäytetyön tekijä ei ole työn missään vaiheessa henkilökohtaisessa yhteydessä kyselyn vastaajiin ja kyselyn linkin vastaajien sähköpostiosoitteisiin lähettää toimeksiantaja.

Kyselystä saatuja tuloksia tulkitessa pyritään myös huomioimaan kyseessä olevan työntekijöiden omat kokemukset aiheesta. Selvitys ei sisällä esimerkiksi fyysisiä mitauksia tai tietoja kohderyhmän terveystiedoista tai sairaushistoriasta. Huomion arvoista on myös muistaa, että vastaajien joukon rajallisuuden myötä ei tuloksista voi vetää laajamittaisia johtopäätöksiä.

Virhelähteitä ja haasteita opinnäytetyössä pyritään vähentämään kyselyn tarkan etukäteissuunnittelun ja muotoilun kautta huomioiden kysymysten asettelu, järjestys sekä vastaamisen vapaaehtoisuus ja aiheeseen sopivuus. Kysymyksen vastausvaihtoehdot

tässä työssä on pyritty muotoilemaan tavalla, jonka myötä jokainen vastaaja pystyy löytämään itselleen sopivan vaihtoehdon. Kysymyksissä on myös vaihtoehtona en osaa sanoa, tai ei samaa eikä eri mieltä. Kysymyksistä suurin osa on myös vapaaehtoisia mukaan lukien avoimet kysymykset. Kyselyn taustalähteinä toimivat hyvin tunnetut teoriat ja aiemmin käytössä olleet menestyksekkäät kyselymittarit. (Liite 1.)

7 TULOKSET

7.1 Taustamuuttujat

Tässä opinnäytetyössä ikääntyvien työntekijöiden työkykyä selvitettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun ikääntyville 55 ja yli -vuotiaille työntekijöille suunnatun itsearviointikyselyn kautta. Vuoden 2018 tiedon mukaan koko henkilökuntaa SAMK:issa on 395 kpl (SAMK:n henkilöstötilinpäätös 2018, 9). Verkossa täytettävä itsearviointikysely lähti joulukuussa 2019 toimeksiantajan toimesta saatekirjeen kera kohderyhmälle, 152 työntekijälle, joista 148 oli töissä ja siten saivat sähköpostiviestin. 148 työntekijästä 70 vastasi kyselyyn annettuna kahden viikon vastausaikana. Kyselyn vastausprosentti oli näin ollen 47,3 %.

Verkkoitsearviointikyselyssä vastaajilta tiedusteltiin kyselyn aluksi taustatietoja; ikää, sukupuolta, työsuhdemuotoa, työtehtäviä sekä työaikamuotoa. Taustatietokysymykset oli määritelty kyselyssä pakollisiksi ja niihin vastasivatkin kaikki 70 kyselyyn vastannutta työntekijää. Näitä kyselystä saatuja taustatietoja, työsuhdemuotoa lukuun ottamatta, käytetään tässä opinnäytetyössä tulosten analyysissä taustamuuttujina, joihin verrataan muita kyselyn osioita ja muuttujia.

Kyselyyn vastanneista 70 henkilöstä 64,29 %, oli naisia ja loput 35,71 % miehiä (Taulukko 1.). Vastaajat jakautuivat kahteen annettuun ikäluokkaan 55–59-vuotiaisiin ja 60 tai yli -vuotiaisiin melko tasaisesti. Vastaajista oli 55–59-vuotiaita 57,14 % ja loput 42,85 %, olivat 60 tai yli. (Taulukko 2.)

Taulukko 1. Vastaajien sukupuoli

SUKUPUOLI	LKM	%
nainen	45	64,29
mies	25	35,71

Taulukko 2. Vastaajien ikä

IKÄ	LKM	%
55–59	40	57,14
60 tai yli	30	42,86

Kyselyn vastaajien työsuhde oli suurimmalla osalla vakituinen. Vastaajista 94,29 % oli vakituksessa työsuhteessa ja 5,71 % määräaikaissä työsuhteessa. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Vastaajien työsuhde

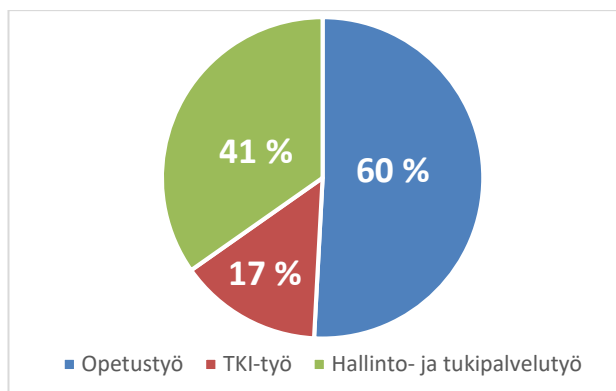
TYÖSUHDE	LKM	%
Vakituinen	66	94,29
Määräaikainen	4	5,71

Kyselyn vastaajista suurin osa (61 kpl, 87,14 %) teki työtehtävinään pelkästään yhtä kolmesta työtehtävyaluokasta ja 11 kpl 15,71 % teki kahta tai kaikkia kolmea työtehtävää. Pelkästään opetustyötä teki 31 kpl, 44,29 %, pelkästään TKI-työtä (tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot) 3 kpl 4,29 % ja pelkästään hallinto- ja tukipalvelutyötä 25 kpl, 35,71 %. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Vastaajien työtehtävät

TYÖTEHTÄVÄ	LKM	%
Opetustyö	31	44,29
TKI-työ	3	4,29
Hallinto- ja tukipalvelutyö	25	35,71
Useita työtehtäviä	11	15,71

Kaikista 70 vastaajasta ainakin opetustyötä teki siis 42 kpl, 60 %, TKI-työtä 12 kpl, 17,14 % ja hallinto- ja tukipalvelutyötä teki 29 kpl, 41,43 % (Kuvio 4.).



Kuvio 4. Vastaajien työtehtävät (%-osuus)

Kyselyn vastaajilta tiedusteltiin myös työaikaa eli tekivätkö he kokopäivätyötä, osa-aikatyötä vai lyhennettyä työaikaa tai olivat osa-aikaeläkkeellä. Vastaajista suurin osa kuvasi työtään kokopäivätyöksi, 61 kpl eli 87,14 %. Osa-aikatyötä kuvasi tekevänsä vain yksi vastaajista, 1,43 %, ja lyhennettyä työaikaa tai osa-aikaeläkettä vastasi tekevänsä 8 kpl vastaajista, eli 1,43 %. (Taulukko 5.) Kuitenkin seuraavassa kysymyksessä tällä hetkellä lyhennettyä työaikaa kuvasi tekevänsä myös kolme vastaustensa mukaan kokopäivätyötä tekevästä, eli yhteensä 11 kpl eli 15,71 % kaikista 70 vastaajasta. Jatkossa tilastollisessa analyysissä käytetään tätä 11 vastaajan lukumäärää kuvaamaan lyhennettyä työaikaa tekevien kyselyn vastaajien määrää.

Taulukko 5. Vastaajien työaika

TYÖAIKA	LKM	%
Kokopäivätyö	61	87,14
Osa-aikatyö	1	1,43
Lyhennetty työaika/osa-aikaeläke	8	11,43

Taustatietojen keskinäisten yhteyksien selvittämiseksi vertailtiin tulosten analyysissä eri taustamuuttujia keskenään. Taustamuuttujilla ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitseviä eroja keskenään ($p > 0,05$).

7.2 Lyhennetty työaika

Taustatietojen jälkeen vastaajilta tiedusteltiin tarkemmin lyhennetyn työajan tekemistä sekä suunnitelmia tehdä lyhennettyä työaika vastaisuudessa. Lyhennetty työaika määriteltiin kyselylomakkeessa kysymyksen ohessa olevassa ohjeessa seuraavalla tavalla: ”Lyhennetyllä työajalla tarkoitetaan tässä säännöllisesti tehtävää vähempää kuin 100 % tavanomaisesta kokopäivätyön työajasta sisältäen myös osa-aikatyön ja osaaikaeläkkeen”. Taustatietokysymyksessä työajasta, osa-aikatyötä tekevä vastaaja ei kuitenkaan tässä kysymyksessä kuvannut tekevänsä tällä hetkellä lyhennettyä työaika, eikä hän siten lukeudu lyhennettyä työaika tekevien vastaajien joukkoon tilastanalyysseissa. (Liite 1.)

Kysymyksen vaihtoehtoja olivat:

1. Teen tällä hetkellä lyhennettyä työaika
2. Olen aiemmin tehnyt lyhennettyä työaika
3. Teen jatkossa / olen aloittamassa lyhennetyn työajan tekemistä
4. En tee lyhennettyä työaika eikä suunnitelmissa ole tehdä.
- 5.

Näiden vaihtoehtojen lisäksi jatkui kysymys vapaan tekstikentän sisältävällä vaihtoehdolla ”Haluaisin tehdä lyhennettyä työaika, mutta se ei ole mahdollista koska...”

Kysymyksessä vastaajat kykenivät valitsemaan useamman vaihtoehdon tai jättämään kokonaan vastaamatta kysymykseen. Kysymykseen vastasi 63 kpl 70 vastaajasta. Lyhennettyä työaika tällä hetkellä kuvasi vastaajista tekevänsä 11 kpl, 15,49 %, joista yksi kuvasi myös tekevänsä jatkossa lyhennettyä työaika. Aiemmin lyhennettyä työaika oli tehnyt vastaajista 7,14 %. Tulevaisuudessa lyhennettyä työaika ilmoitti vastaajista tekevänsä 7,14 %, joista yksi teki myös tällä hetkellä lyhennettyä työaika. Vastaajista suurin osa, 61,43 % kuvasi, ettei tee eikä ole aikeissa tehdä lyhennettyä työaika tulevaisuudessa. Kysymykseen jätti vastaamatta 7 vastaajista, joista kaksi vastasi seuraavaan vaihtoehtoon ”Haluaisin tehdä lyhennettyä työaika, mutta se ei ole mahdollista koska...”. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Lyhennetyn työajan tekeminen

LYHENNETTY TYÖAIKA	LKM	%
ei vastattu	7	9,86
Tekee nyt lyh. työaikaa	11	15,49
Aiemmin tehnyt lyh. työaikaa	5	7,04
Tulee tekemään lyh. työaikaa tulevaisuudessa	5	7,04
Ei tee eikä aio tehdä lyh. työaikaa	43	60,56

Kysymyksen vapaan kirjoittamisen vaihtoehtoon ”Haluaisin tehdä lyhennettyä työaikaa, mutta se ei ole mahdollista koska...” kirjoitti vastauksen 13 vastaajaa. Näistä vastauksista kaksi sisälsi vain lisätietoa kysymyksen edelliseen annettuun vaihtoehtoon.

Vastaajista 2 kpl kuvasi tällä hetkellä tekevänsä lyhennettyä työaikaa, mutta käytännössä sen toteutumisen olevan haasteellista tai, että se ei toteudu, kun vapaapäiviä ei saa pidettyä ja siten töitä tulee tehtyä enemmän kuin mistä saa palkkaa. Toisen vastaajan mukaan kaikkien työtehtävien hoitaminen ajallaan ei onnistu käytännössä lyhennettyä työaikaa tehtäessä. Vastaajista 2 myös kuvasi olevansa kiinnostunut asiasta, sitä tarkemmin erittelemättä. Yksi vastaaja myös kuvasi tulevansa tekemään lyhennettyä työaikaa tulevaisuudessa, mutta haasteena olevan palkan pieneneminen.

Varsinaisia tämän kysymysvaihtoehdon tarkoituksenmukaisia vastauksia kysymykseen antoi 6 vastaajaa, (8,57 % 70 vastaajasta), jotka kuvasivat halukkuuttaan tehdä lyhennettyä työaikaa, mutta kokivat siihen liittyvän haasteita. Syiksi lyhennetyn työajan tekemisen ongelmallisuuteen vastaajat kuvasivat erityisesti taloudellisen puolen ongelmat, palkan pienenemisen ja epävarmuuden rahallisesta puolesta lyhennetyn työajan tekemisessä. Vastauksista ilmeni epävarmuus ja itse havaitut ongelmat lyhennetyn työajan ja työtehtävien toteuttamiseen ja yhteen sovittamiseen käytännössä, esimerkiksi suhteessa opetuskurssien aikatauluihin. Työn todellinen keventyminen nähtiin tällöin epävarmana, kun työpäiviä saataisi olla silti yhtä monta tai työpäivät erittäin pitkiä. Kuormittumista saattaisi tällöin syntyä jopa aiempaa enemmän.

Kyselyssä tiedusteltiin seuraavaksi lyhennettyä työaikaa tekeviltä, tehneiltä ja tulevaisuudessa tekeviltä vastaajilta työaikajärjestelyjen taustoja sekä syitä. Vaihtoehtoina ensimmäisessä kysymyksessä olivat:

1. Oma aloite
2. Työnantajan aloite
3. Muu mikä...

Vaihtoehtoista kolmanteen vastaajat pysyivät vapaasti kirjoittamaan työaikajärjestelyn taustasyistä.

Kysymykseen vastasi 17 vastaajaa, joista 15 (88,24 %) ilmoitti taustalla olevan oma aloite ja 2 kpl (11,76 %) ilmoitti syyksi oman aloitteen sekä muun syyn. Työnantajan aloitetta ei vastaajista kukaan maininnut lyhennetyn työajan taustasyiksi. (Taulukko 7.) Muut syyt liittyivät terveyteen, jaksamiseen sekä käytännön järjestelyihin.

Taulukko 7. Lyhennetyn työaikajärjestelyn tausta

LYHENNETYN TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAUSTASY	LKM	%
Oma aloite	15	88,24
Työnantajan aloite	0	0
Muu syy	0	0
Oma aloite ja muu syy	2	11,76

Työaikajärjestelyn taustan jälkeen vastaajilta tiedusteltiin tarkemmin lyhennetyn työajan tekemisen henkilökohtaisia syitä. Vaihtoehtoja, joista vastaajat pystyivät valitsemaan useamman, olivat kysymyksessä seuraavat:

1. Terveys / hyvinvointi
2. Taloudelliset syyt
3. Käytännön järjestelyt
4. Perhe / sosiaaliset suhteet
5. Vapaa-aika
6. Työtehtävälähtöinen / Työnantajalähtöinen syy
7. Muu mikä...

Viimeiseen ”Muu mikä” -kohtaan vastaajat pystyivät kirjoittamaan vapaasti lisäsyitä lyhennetyn työajan tekemiselle.

Lyhennetyn työajan syitä kuvasi 22 vastaajaa. Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 85 kpl, kun vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon. Yleisimmäksi syyksi

lyhennetyn työajan tekemisen taustalla 22 kysymykseen vastanneesta 81,82 % mainitsi terveyden / hyvinvoinnin. Perhe / sosiaaliset suhteet oli toiseksi yleisin mainittu syy (77,27 %) lyhennetyn työajan tekemiselle ja vapaa-aika oli seuraavaksi yleisin (72,73 %). Käytännön järjestelyt syyksi mainitsi myös yli puolet (63,64 %) kysymykseen vastanneista. Taloudelliset syyt olivat myös yleinen yksi syy lyhennetyn työajan tekemisen taustalla (59,09 %). Muita syitä oli kuvasi 22,73 % vastaajasta ja työtehtävälähtöisiä / työnantajalähtöisiä syitä 9,09 %. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Vastaajien syyt lyhennetyn työajan tekemiseen

SYYT LYHENNETYN TYÖAJAN TEKEMISEEN	LKM	%
Terveys / hyvinvointi	18	21,18
Taloudelliset syyt	13	15,29
Käytännön järjestelyt	14	16,47
Perhe / sosiaaliset suhteet	17	20,00
Vapaa-aika	16	18,82
Työtehtävälähtöinen / Työnantajalähtöinen syy	2	2,35
Muu, mikä...	5	5,88

Muiksi syiksi vastaajat mainitsivat osittain jo vaihtoehtoihin sisältyviä omaan jaksamisen ja perheeseen liittyviä syitä sekä selkeästi vaihtoehtoista ulkopuolisiksi syiksi työpaikan kuormittavat ihmissuhteet sekä ajan järjestäminen sivutoimiselle työlle. Lisäksi vastauksissa kuvattiin työnantajan puolelta tulevan kannustusta lyhennetyn työajan tekemiseen säästösyistä.

7.3 Koettu työkyky

Opinnäytetyössä eräänä tärkeänä tarkastelukohteena olevaa ikääntyvien työntekijöiden työkykyä kartoitettiin kysymyksillä vastaajien koetusta työkyvystä, työkykyä heikentävistä tekijöistä ja toiveista työkyvyn tukemistoimista työpaikalla sekä kysymyksillä työkyvyn eri osa-alueista.

Vastaajien kokemuksia omasta työkyvystään selvitettiin yhdellä pakollisella kysymyksellä: ”Millaiseksi koet työkykysi tällä hetkellä?”. Vastausvaihtoehtoina

kysymykseen olivat: erittäin hyväksi, hyväksi / normaaliksi, en hyväksi enkä huonoksi, heikentyneeksi, erittäin huonoksi, olen työkyvytön ja en osaa sanoa.

Vastausten mukaan yli puolet vastaajista (57,14 %) koki työkykynsä hyväksi / normaaliksi. Vastaajista 18,57 %, kuvasi kokevansa työkykynsä heikentyneeksi. Erittäin hyväksi työkykynsä arvioi 15,71 % 70 vastaajasta. Työkykyään ei hyväksi eikä huonoksi kuvasi vastaajista 7,14 %. Vastaajista yksi koki työkykynsä erittäin huonoksi (1,43 %). Kukaan ei vastannut en osaa sanoa eikä yksikään vastaajista ilmoittanut olevansa työkyvytön. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Koettu työkyky

KOETTU TYÖKYKY	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
Erittäin hyvä	11	15,71	11	15,71 %
Hyvä / normaali	40	57,14	51	72,86 %
Ei hyvä eikä huono	5	7,14	56	80,00 %
Heikentynyt	13	18,57	69	98,57 %
Erittäin huono	1	1,43	70	100,00 %
Työkyvytön	0	0,00	70	100,00 %

Työkykyä voidaan myös tarkastella keskiarvon kautta. Vastaajista kukaan ei vastannut työkykykokemuksen osalta en osaa sanoa eikä työkyvytön. Laitettaessa muut vaihtoehdot näin asteikolle 1–5, jossa 5 = erittäin hyvä, 4 = hyvä / normaali, 3 = ei hyvä eikä huono, 2 = heikentynyt ja 1 = erittäin huono, voidaan tarkastella työkykykokemusta keskiarvon avulla, jossa korkea arvo viittaa kokemukseen hyvästä työkyvystä.

Kaikkien vastaajien kokemus omasta työkyvystä oli keskiarvoltaan 3,67, eli ei hyvä eikä huono ja hyvä / normaali välillä.

Taustamuuttujien osalta naiset ja miehet eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,1231$) koetussa työkyvyssä. Naisten (ka. = 3,53) koettu työkyky oli kokonaisuudessaan hieman miehiä (ka. = 3,92) alhaisempi keskiarvojen osalta. (Taulukko 10.) Naisista reilusti yli puolet (60 %) ja miehistä hieman yli puolet (52 %) kokivat työkykynsä hyväksi / normaaliksi. Työkykynsä heikentyneeksi koki naisista 20 % ja miehistä 16 %, erittäin hyväksi työkykynsä koki naisista 8,89 % ja miehistä jopa

28 %. Ei hyväksi eikä huonoksi työkykynsä koki naisista 8,89 % ja miehistä 4 %. (Taulukko 11.)

Taulukko 10. Koettu työkyky sukupuolen mukaan, keskiarvot

	SUKUPUOLI			
	nainen	mies	yht.	p-arvo
KOETTU TYÖKYKY	3,53	3,92	3,67	0,1231

Taulukko 11. Koettu työkyky sukupuolen mukaan

	SUKUPUOLI		
KOETTU TYÖKYKY	nainen	mies	Rivi yhteensä
Työkyvytön	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Erittäin huono	2,22 %	0,00 %	1,43 %
Heikentynyt	20,00 %	16,00 %	18,57 %
Ei hyvä eikä huono	8,89 %	4,00 %	7,14 %
Hyvä / normaali	60,00 %	52,00 %	57,14 %
Erittäin hyvä	8,89 %	28,00 %	15,71 %
Sarake yhteensä	64,29 %	35,71 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	5,147	df = 4	p = 0,2725

Keskiarvoja tarkasteltaessa myöskään eri-ikäiset eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,8382$). Molempien ikäryhmien keskiarvot sijoittuvat kokonaiskeskiarvon tapaan työkykykokemusten osalta ei hyvä eikä huono sekä hyvä tai normaali-arvioiden välille. (Taulukko 12.) Työkykynsä hyväksi tai normaaliksi koki 60 tai yli -vuotiaista (63,33 %) hieman 55–59-vuotiaita (52,50 %) suurempi osa. Erittäin hyväksi työkykynsä koki molemmista ikäryhmistä melko pieni osa, mutta 55–59-vuotiaista (17,50 %) hieman 60 tai yli ikäisiä (13,33 %) suurempi osa. Heikentyneeksi työkykynsä koki myös 55–59-vuotiaista (22,5 %) suurempi osa kuin 60 tai yli -vuotiaista (13,33 %). (Taulukko 13.)

Taulukko 12. Koettu työkyky iän mukaan, keskiarvot

	IKÄ			
	55–59	60 tai yli	yht.	p-arvo
KOETTU TYÖKYKY	3,65	3,7	3,67	0,8382

Taulukko 13. Koettu työkyky iän mukaan

	IKÄ		
KOETTU TYÖKYKY	55–59	60 tai yli	Rivi yhteensä
Työkyvytön	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Erittäin huono	0,00 %	3,33 %	1,43 %
Heikentynyt	22,50 %	13,33 %	18,57 %
Ei hyvä eikä huono	7,50 %	6,67 %	7,14 %
Hyvä / normaali	52,50 %	63,33 %	57,14 %
Erittäin hyvä	17,50 %	13,33 %	15,71 %
Sarake yhteensä	57,14 %	42,86 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	2,662	df = 4	p = 0,6150

Eri työtehtäviä tekevät eivät eronneet toisistaan työkykykokemuksissa tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,6411$) keskiarvojen osalta. TKI-työtä tekevät kokivat työkykynsä hieman muita paremmaksi. (Taulukko 14.) Opetustyötä tekevistä yli puolet (54,76 %) koki työkykynsä hyväksi / normaaliksi, samoin suurin osa hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevistä (58,62 %). TKI-työtä tekevistä koki työkykynsä moni erittäin hyväksi (41,67 %) tai hyväksi / normaaliksi (33,33 %). Opetustyötä tekevistä heikentyneeksi työkykynsä koki 23,81 %, TKI-työtä tekevistä 25 % ja hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevistä 17,24 %. Erittäin hyväksi työkykynsä koki opetustyötä tekevistä 14,29 % ja hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevistä 13,79 %. (Taulukko 15.)

Taulukko 14. Koettu työkyky työtehtävien mukaan, keskiarvot

	TYÖTEHTÄVÄ				
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	yht.	p-arvo
KOETTU TYÖKYKY	3,6	3,92	3,62	3,65	0,6411

Taulukko 15. Koettu työkyky eri työtehtävien mukaan

	TYÖTEHTÄVÄ			
KOETTU TYÖKYKY	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	Rivi yhteensä
Työkyvytön	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Erittäin huono	0,00 %	0,00 %	3,45 %	1,20 %
Heikentynyt	23,81 %	25,00 %	17,24 %	21,69 %
Ei hyvä eikä huono	7,14 %	0,00 %	6,90 %	6,02 %
Hyvä / normaali	54,76 %	33,33 %	58,62 %	53,01 %

Erittäin hyvä	14,29 %	41,67 %	13,79 %	18,07 %
Sarake yhteensä	50,60 %	14,46 %	34,94 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	8,518	df = 8	p = 0,3846	

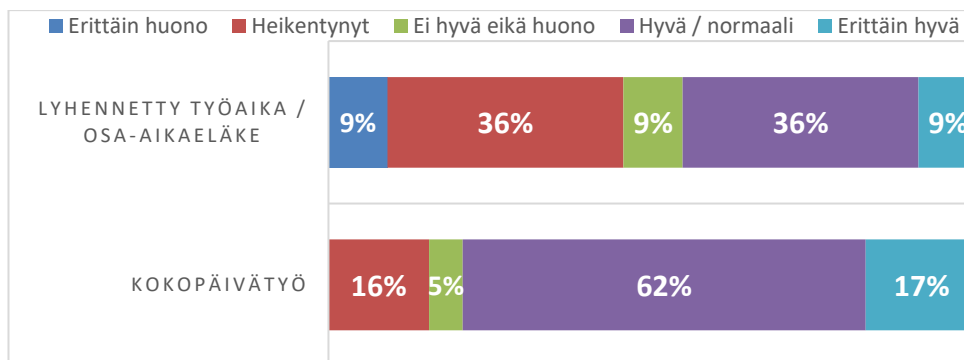
Kokopäivätyötä ja lyhennettyä työaika tekevät / osa-aikaeläkkeellä olevat erosivat toisistaan työkykykokemuksissaan tilastollisesti lähes merkitsevästi ($p = 0,0133$) keskiarvoissa. Eri työaika tekevistä kokopäivätyötä tekevät kokivat työkykynsä (ka. = 3,81) lyhennettyä työaika tekeviä (ka. = 3,0) paremmaksi. (Taulukko 16.) Kokopäivätyötä tekevistä yli puolet (62,07 %) arvioi työkykynsä hyväksi tai normaaliksi ja erittäin hyväksi 17,24 % ja heikentyneeksi 15,52 %. Lyhennettyä työaika tekevistä vain yli kolmasosa (36,36 %) koki työkykynsä hyväksi tai normaaliksi ja yhtä suuri osuus (36,36 %) heikentyneeksi. Erittäin hyväksi ja erittäin huonoksi koki heistä työkykynsä 9,09 %. Lyhennettyä työaika tekevät kokivat siis työkykynsä kokopäivätyötä tekeviä huonommaksi. (Taulukko 17., Kuvio 5.)

Taulukko 16. Koettu työkyky työajan mukaan, keskiarvot

	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	yht.	p-arvo
KOETTU TYÖKYKY	3,81	3,0	3,68	0,0133

Taulukko 17. Koettu työkyky työajan suhteen

	TYÖAIKA		
KOETTU TYÖKYKY	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	Rivi yhteensä
Työkyvytön	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Erittäin huono	0,00 %	9,09 %	1,45 %
Heikentynyt	15,52 %	36,36 %	18,84 %
Ei hyvä eikä huono	5,17 %	9,09 %	5,80 %
Hyvä / normaali	62,07 %	36,36 %	57,97 %
Erittäin hyvä	17,24 %	9,09 %	15,94 %
Sarake yhteensä	84,06 %	15,94 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	9,090	df = 4	p = 0,0589



Kuvio 5. Koettu työkyky työajan suhteen (%-osuus)

7.4 Työkykyä heikentävät tekijät ja työkyvyn tukemistoimet

Työkykyarvion lisäksi vastaajilta tiedusteltiin kahden avoimen, vapaaehtoisen, kysymyksen kautta heidän kokemuksiaan omaa työkykyään heikentävistä tekijöistä sekä toiveita työkyvyn tukemiseksi työpaikalla tarvittavista toimista johdolle.

Työkykyä heikentäviä tekijöitä koskevaan avoimeen kysymykseen vastauksen antoi 45 kpl 70 vastaajasta (64,29 %). Näistä 45 vastaajasta yli kolmasosa (35,56 %) ilmoitti erääksi työkykyä heikentäväksi syyksi erilaiset terveydelliset seikat, kuten sairaudet ja kivut. Myös uniongelmat tulivat esiin muutamassa vastauksista, samoin väsymys. Työhön liittyviä työkykyä heikentäviä tekijöitä olivat erityisesti suuri / liiallinen työkuorma, kiire ja keskeytykset työssä. Muita työhön liittyviä työkykyä heikentäviä tekijöitä olivat muun muassa koettu tuen, välittämisen ja arvostuksen puute, avokonttori ja työn ja resurssien jakautumisen ja mitoituksen ongelmat. Muita työkykyä heikentäviä tekijöitä olivat muun muassa pitkät työpäivät, työmatkat, henkinen paine ja kuormitus sekä uusi informaatio ja uuden opettelu. (Liite 2, Taulukko 18.)

Työkyvyn osalta vastaajilta tiedusteltiin myös, mitä toimia työntekijät kaipaisivat johdon puolelta työkykynsä tukemiseksi. Vapaaehtoisessa avoimessa kysymyksessä johdolta toimia toivoi 27 vastaajaa, 70 vastaajasta 38,57 %. Vastaajat kuvasivat yhteensä 42 erilaista toivetta johdolle. (Liite 2, Taulukko 19.)

Kysymykseen vastanneista 27 vastaajasta 18,52 % toivoi parannuksia työpisteisiin, -tiloihin ja parempaa työrauhaa, 18,52 % toivoi työtehtävien ja työn määrän ja tehtävien

jaon mitoituksen parantamista. Lisäksi toivottiin resurssien ja henkilöresurssien tarkistamista, lisäystä ja siten lisäkäsia (18,52 %) sekä parannuksia ja vaikutusmahdollisuuksia oman työn sisällön, suunnittelun ja keskittymisalueiden osalta (18,52 %) %). Työntekijät toivoivat myös arvostusta, ymmärrystä, mielipiteiden kuuntelua ja huomioimista (18,52 %) sekä lisää joustoa työjärjestelyjen, työajan sekä työmatkustamisen suhteen (11,11 %). Myös tehtävän- ja työnkuvien selkeytystä, osatyökykyisten työntekijöiden konkreetista tukemista ja kuntoutusmahdollisuuksia, työntekijöiden erityistarpeiden huomioimista sekä muun muassa haastavan koulutuksen ja sopivan liikuntatarjonnan järjestämistä haluttiin parannettavan. (Liite 2, Taulukko 19.)

7.5 Työkyvyn osa-alueet

Seuraavaksi vastaajien kokemuksia eri työkyvyn osa-alueista selvitettiin vapaaehtoisien kysymysten avulla. Osa-alueita olivat koettu terveys ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin, osaaminen ja suhde työhön sekä työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen. Lisäksi selvitettiin työn kuormittavia tekijöitä sekä vastaajien voimavaroja. Osa-alueita selvitettiin eri vastausvaihtoehtoja sisältävien väittämien ja kysymysten avulla, joissa vastaajat valitsivat annetuista vaihtoehtoista parhaiten tilanteeseensa sopivan.

7.5.1 Koettu terveys ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin

Työkyvyn osa-alueista terveyttä ja toimintakykyä selvitettiin kolmen kysymyksen avulla, joissa vastaajat valitsivat parhaiten omaa tilannetta kuvaavan vastausvaihtoehdon asteikolla 1–5. Asteikossa 5 = Erittäin hyvä, 4 = Hyvä / normaali, 3 = Ei hyvä eikä huono / En osaa sanoa, 2 = Melko huono ja 1 = Erittäin huono.

Terveyden ja toimintakyvyn kysymyksiä kyselyssä olivat:

1. Millainen on terveytesi suhteessa työsi vaatimuksiin?
2. Millainen on toimintakykysi suhteessa työsi fyysisiin vaatimuksiin?
3. Millainen on toimintakykysi suhteessa työsi henkisiin vaatimuksiin?

Terveyden ja toimintakyvyn kokemukset vastaajilla olivat kaikkien kolmen osion kohdalla keskiarvoiltaan yli 4, eli yli hyvän / normaalin (Taulukko 20.).

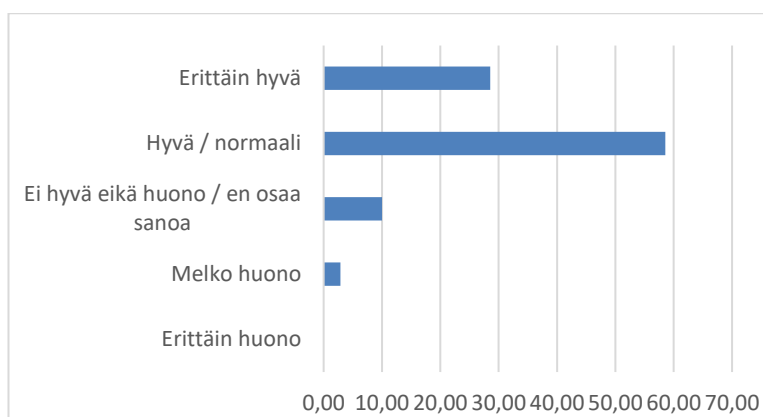
Taulukko 20. Terveiden ja toimintakyvyn kokemukset, keskiarvot

TERVEYS JA TOIMINTAKYKY	KESKIARVO
Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin	4,13
Koettu toimintakyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin	4,17
Koettu toimintakyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin	4,09

Terveyttä ja toimintakykyä koskeviin kysymyksiin vastasivat kaikki 70 kyselyn vastaajaa. Oman terveytensä suhteessa työn vaatimuksiin vastaajat arvioivat suurimmaksi osaksi hyväksi tai normaaliksi (58,57 %) tai erittäin hyväksi (28,57 %). Terveytensä koki vastaajista ei hyväksi eikä huonoksi / en osaa sanoa kymmenesosa vastaajista (10 %), melko huonoksi vain muutama (2,86 %). (Taulukko 21., Kuvio 6.)

Taulukko 21. Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin

TERVEYS SUHTEESSA TYÖN VAATIMUKSIIN	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
Erittäin huono	0	0,00	0	0,00 %
Melko huono	2	2,86	2	2,86 %
Ei hyvä eikä huono / en osaa sanoa	7	10,00	9	12,86 %
Hyvä / normaali	41	58,57	50	71,43 %
Erittäin hyvä	20	28,57	70	100,00 %

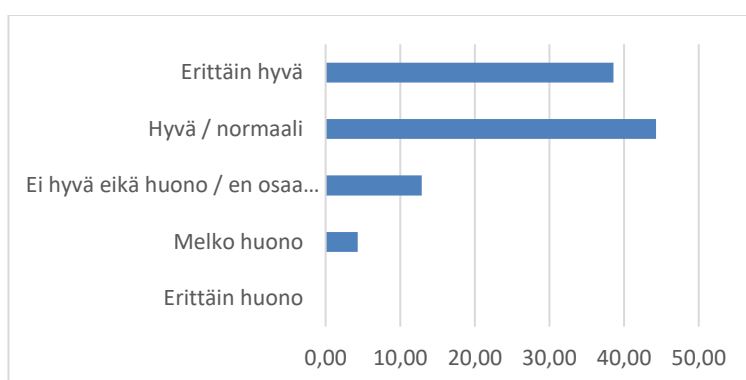


Kuvio 6. Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin (%-osuus)

Toimintakykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin koki vastaajista suurin osa hyväksi/ normaaliksi (44,29 %) tai erittäin hyväksi (38,57 %) (Taulukko 22., Kuvio 7.).

Taulukko 22. Koettu toimintakyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin

TOIMINTAKYKY SUHTEESSA TYÖN FYYSISIIN VAATIMUKSIIN	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
Erittäin huono	0	0,00	0	0,00 %
Melko huono	3	4,29	3	4,29 %
Ei hyvä eikä huono / en osaa sanoa	9	12,86	12	17,15 %
Hyvä / normaali	31	44,29	43	61,44 %
Erittäin hyvä	27	38,57	70	100,00 %

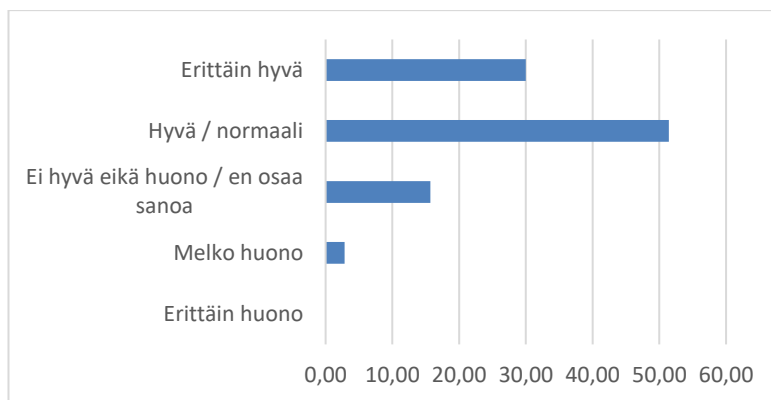


Kuvio 7. Koettu toimintakyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin (%-osuus)

Toimintakykynsä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin koki vastaajista suurin osa hyväksi / normaaliksi (51,43 %) tai erittäin hyväksi (30,00 %) ja 15,71 % ei hyväksi eikä huonoksi / en osaa sanoa (Taulukko 23., Kuvio 8.).

Taulukko 23. Koettu toimintakyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin

TOIMINTAKYKY SUHTEESSA TYÖN HENKISIIN VAATIMUKSIIN	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
Erittäin huono	0	0,00	0	0,00 %
Melko huono	2	2,86	2	2,86 %
Ei hyvä eikä huono / en osaa sanoa	11	15,71	13	18,57 %
Hyvä / normaali	36	51,43	49	70,00 %
Erittäin hyvä	21	30,00	70	100,00 %



Kuvio 8. Koettu toimintakyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin (%-osuus)

Terveiden ja toimintakyvyn osalta erosivat naiset ja miehet toisistaan tilastollisesti lähes merkitsevästi ($p = 0,0384$) keskiarvojen osalta kokemuksissaan terveydestä suhteessa työn vaatimuksiin. Miehet (ka. = 4,36) kokivat terveytensä naisiin (ka. = 4) verrattuna hieman parempana. (Taulukko 24.)

Taulukko 24. Terveiden ja toimintakyvyn kokemukset sukupuolen mukaan, keskiarvot

TERVEYS JA TOIMINTAKYKY	SUKUPUOLI		yht.	p-arvo
	nainen	mies		
Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin	4	4,36	4,13	0,0384
Koettu toimintakyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin	4,04	4,4	4,17	0,0806
Koettu toimintakyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin	3,98	4,28	4,09	0,1098

Naisista suurin osa (68,89 %) koki terveytensä suhteessa työn vaatimuksiin hyväksi tai normaaliksi ja vain viidesosa (17,78 %) erittäin hyväksi. Miehistä puolestaan naisia suurempi osa koki terveytensä erittäin hyväksi (48 %) ja naisia pienempi osa hyväksi / normaaliksi (40 %). Naisten ja miesten välinen ero oli lähes tilastollisesti merkitsevä myös vastausfrekvenssien osalta ($p = 0,0336$). (Taulukko 25.)

Taulukko 25. Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin sukupuolen mukaan

TERVEYS SUHTEESSA TYÖN VAATIMUKSIIN	SUKUPUOLI		Rivi yhteensä
	nainen	mies	
Erittäin huono	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Melko huono	4,44 %	0,00 %	2,86 %
Ei hyvä eikä huono / En osaa sanoa	8,89 %	12,00 %	10,00 %
Hyvä / normaali	68,89 %	40,00 %	58,57 %
Erittäin hyvä	17,78 %	48,00 %	28,57 %
Sarake yhteensä	64,29 %	35,71 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	8,694	df = 3	p = 0,0336

Terveyden ja toimintakyvyn osalta ei eri-ikäisten välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja keskiarvoissa ($p > 0,05$) (Taulukko 26.).

Taulukko 26. Koettu terveys ja toimintakyky iän mukaan, keskiarvot

	IKÄ			
TERVEYS JA TOIMINTAKYKY	55–59	60 tai yli	yht.	p-arvo
Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin	4,175	4,07	4,13	0,5258
Koettu toimintakyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin	4,2	4,13	4,17	0,7378
Koettu toimintakyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin	4,1	4,07	4,09	0,8568

Eri työaika tekevät erosivat tilastollisesti lähes merkitsevästi ($p = 0,0377$) kokemuksissaan terveydestä suhteessa työn vaatimuksiin. Kokopäivätyötä tekevät arvioivat terveytensä lyhennettyä työaika tekeviä paremmaksi. Kokopäivätyötä tekevät arvioivat myös toimintakykynsä lyhennettyä työaika tekeviä paremmiksi. Ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p > 0,05$). (Taulukko 27.)

Taulukko 27. Koettu terveys ja toimintakyky työajan mukaan, keskiarvot

	TYÖAIKA			
TERVEYS JA TOIMINTAKYKY	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	yht.	p-arvo
Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin	4,21	3,73	4,13	0,0377
Koettu toimintakyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin	4,22	3,91	4,17	0,2465
Koettu toimintakyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin	4,16	3,73	4,09	0,0878

Kokopäivätyötä tekevät kokivat terveytensä hyväksi / normaaliksi (60,34 %) tai erittäin hyväksi (31,03 %) ja lyhennettyä työaika tekevät puolestaan hyväksi / normaaliksi (45,45 %) tai ei hyväksi eikä huonoksi / ei osaa sanoa (27,27 %) (Taulukko 28.).

Taulukko 28. Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin työajan mukaan

TERVEYS SUHTEESSA TYÖN VAATIMUKSIIN	TYÖAIKA		Rivi yhteensä
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aika eläke	
Erittäin huono	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Melko huono	1,72 %	9,09 %	2,90 %
Ei hyvä eikä huono / En osaa sanoa	6,90 %	27,27 %	10,14 %
Hyvä / normaali	60,34 %	45,45 %	57,97 %
Erittäin hyvä	31,03 %	18,18 %	28,99 %
Sarake yhteensä	84,06 %	15,94 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	6,396	df = 3	p = 0,0939

Eri työtehtäviä tekevät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi koetun terveyden tai toimintakyvyn osalta ($p > 0,05$) (Taulukko 29.).

Taulukko 29. Koettu terveys ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin työtehtävien mukaan, keskiarvot

TERVEYS JA TOIMINTAKYKY	TYÖTEHTÄVÄ			yht.	p-arvo
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö		
Koettu terveys suhteessa työn vaatimuksiin	4,07	4,42	4,03	4,11	0,2519
Koettu toimintakyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin	4,14	4,58	4,14	4,2	0,2035
Koettu toimintakyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin	4,05	4,25	4,07	4,08	0,7219

7.5.2 Koettu osaaminen ja suhde työhön

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin työkyvyn osa-alueiden osalta vastaajien näkemyksiä omasta osaamisestaan ja suhteestaan työhön. Osio koostui aihetta kuvaavista väittämistä, joissa vastaajat valitsivat annetuista vastusvaihtoehdoista parhaiten sopivan vaihtoehdon asteikolla 1–5, jossa 5 = Täysin samaa mieltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa, 2 = Jokseenkin eri mieltä ja 1 = Täysin eri mieltä.

Osiossa esitettiin seitsemän seuraavanlaista väittämää:

1. Ammatillinen osaamiseni vastaa työn vaatimuksia

2. Saan lisäkoulutusta tarvittaessa
3. Työni tarjoaa mahdollisuuksia kehittyä ja oppia uutta
4. Olen tyytyväinen työhöni kokonaisuudessaan
5. Olen motivoitunut työni tekemiseen
6. Olen sitoutunut työhöni
7. Suhtaudun työhöni myönteisesti

Keskiarvojen osalta vastaajat arvioivat osaaminen ja suhde työhön -osion väittämät keskimäärin 3,87 ja 4,55 välille, eli he olivat keskimäärin jokseenkin samaa mieltä useimpien väittämien osalta. Suurin keskiarvo oli sitoutuneisuus työhön -väittämän kohdalla ja alhaisin lisäkoulutuksen tarvittaessa saamisen kohdalla. (Taulukko 30.)

Taulukko 30. Osaaminen ja suhde työhön väittämien keskiarvot

OSAAMINEN JA SUHDE TYÖHÖN	KESKIARVO
Ammatillisen osaamisen vastaavuus työn vaatimuksiin	4,46
Lisäkoulutuksen saaminen tarvittaessa	3,87
Työ tarjoaa mahdollisuuksia oppia ja kehittyä	4,14
Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan	3,96
Motivaatio työn tekemiseen	4,16
Sitoutuneisuus työhön	4,55
Työhön myönteisesti suhtautuminen	4,25

Osaamisen ja suhteen työhön ensimmäisen väittämän osalta vastaajat kokivat oman ammatillisen osaamisensa pääosin vastaavan hyvin työn vaatimuksiin. Kysymykseen vastanneista 69 vastaajasta suurin osa oli joko täysin samaa mieltä (55,07 %) tai jokseenkin samaa mieltä (36,23 %) väittämän kanssa. (Taulukko 31.)

Taulukko 31. Ammatillisen osaamisen koettu vastaavuus työn vaatimuksiin

AMMATILLINEN OSAAMINEN VASTAA TYÖN VAATIMUKSIA	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	0	0,00
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	6	8,70
Jokseenkin samaa mieltä	25	36,23
Täysin samaa mieltä	38	55,07

Toisen väittämän osalta vastaajat kokivat saavansa lisäkoulutusta tarvittaessa melko hyvin. Kysymykseen vastanneista 68 työntekijästä noin kolmasosa (33,82 %) oli täysin samaa mieltä lisäkoulutuksen saamisesta tarvittaessa. Yhtä usea (33,82 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja vajaa neljäsosa (22,06 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa. (Taulukko 32.)

Taulukko 32. Koettu lisäkoulutuksen saaminen tarvittaessa

SAA LISÄKOULUTUSTA TARVITTAESSA	LKM	%
Täysin eri mieltä	3	4,41
Jokseenkin eri mieltä	4	5,88
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	15	22,06
Jokseenkin samaa mieltä	23	33,82
Täysin samaa mieltä	23	33,82

Väittämään työn tarjoamista mahdollisuuksista kehittyä ja oppia uutta vastanneista 69 työntekijästä 46,38 % oli jokseenkin samaa mieltä ja 37,68 % oli täysin samaa mieltä työn tarjoamien mahdollisuuksien suhteen (Taulukko 33.).

Taulukko 33. Koetut työn tarjoamat mahdollisuudet kehittyä ja oppia uutta

TYÖ TARJOAA MAHDOLLISUUKSIA KEHITTÄÄ JA OPPIA UUTTA	LKM	%
Täysin eri mieltä	1	1,45
Jokseenkin eri mieltä	3	4,35
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	7	10,14
Jokseenkin samaa mieltä	32	46,38
Täysin samaa mieltä	26	37,68

Väittämään työntekijöiden tyytyväisyydestä työhönsä kokonaisuudessaan vastanneista suurin osa oli jokseenkin samaa mieltä (57,97 %) tai täysin samaa mieltä (23,19 %) väittämän kanssa ja oli työhönsä melko tyytyväisiä (Taulukko 34.).

Taulukko 34. Koettu tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan

TYYYTYVÄINEN TYÖHÖN	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	6	8,70

Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	7	10,14
Jokseenkin samaa mieltä	40	57,97
Täysin samaa mieltä	16	23,19

Työhön motivoitumisen väittämän osalta oli kysymykseen vastanneista 69 työntekijästä suurin osa joko jokseenkin samaa mieltä (46,38 %) tai täysin samaa mieltä (37,68 %) väittämän kanssa kokien itsensä motivoituneeksi työhönsä (Taulukko 35.).

Taulukko 35. Koettu motivaatio työn tekemiseen

MOTIVOITUNUT TYÖN TEKEMISEEN	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	4	5,80
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	7	10,14
Jokseenkin samaa mieltä	32	46,38
Täysin samaa mieltä	26	37,68

Työhön sitoutumisen osalta vastaajista puolet (59,42 %) oli täysin samaa mieltä ja yli kolmasosa (36,23 %) jokseenkin samaa mieltä (Taulukko 36.).

Taulukko 36. Koettu sitoutuminen työhön

SITOUTUNUT TYÖHÖN	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	0	0,00
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	3	4,35
Jokseenkin samaa mieltä	25	36,23
Täysin samaa mieltä	41	59,42

Viimeisessä osuuden kysymyksessä selvitettiin vastaajien myönteisesti suhtautumista työhönsä. Kysymykseen vastanneista suurin osa oli joko jokseenkin samaa mieltä (50,72 %) tai täysin samaa mieltä (39,13 %) väittämän kanssa. (Taulukko 37.)

Taulukko 37. Koettu työhön myönteisesti suhtautuminen

SUHTAUTUU MYÖNTEISESTI TYÖHÖN	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0

Jokseenkin eri mieltä	3	4,35
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	4	5,8
Jokseenkin samaa mieltä	35	50,72
Täysin samaa mieltä	27	39,13

Osaamisen ja suhteen työhön väittämien osalta ei naisten ja miesten välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ($p > 0,05$) keskiarvoissa (Taulukko 38.).

Taulukko 38. Osaamisen ja suhde työhön väittämien keskiarvot sukupuolen mukaan

OSAAMINEN JA SUHDE TYÖHÖN	SUKUPUOLI			
	nainen	mies	yht.	p-arvo
Ammatillisen osaamisen vastaavuus työn vaatimuksiin	4,38	4,63	4,46	0,1364
Lisäkoulutuksen saaminen tarvittaessa	4,0	3,61	3,87	0,1635
Työ tarjoaa mahdollisuuksia oppia ja kehittyä	4,24	3,96	4,14	0,2001
Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan	3,91	4,04	3,96	0,5378
Motivaatio työn tekemiseen	4,13	4,21	4,16	0,7247
Sitoutuneisuus työhön	4,56	4,54	4,55	0,9257
Työhön myönteisesti suhtautuminen	4,22	4,29	4,25	0,7190

Myöskään eri-ikäiset työntekijät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi osaaminen ja suhde työhön väittämien osalta ($p > 0,05$). Iäkkäämmät työntekijät arvioivat useimmat väittämät keskiarvolta nuorempia korkeammiksi. (Taulukko 39.)

Taulukko 39. Osaaminen ja suhde työhön väittämien keskiarvot iän mukaan

OSAAMINEN JA SUHDE TYÖHÖN	IKÄ			
	55–59	60 tai yli	yht.	p-arvo
Ammatillisen osaamisen vastaavuus työn vaatimuksiin	4,51	4,4	4,46	0,4821
Lisäkoulutuksen saaminen tarvittaessa	3,74	4,03	3,87	0,2692
Työ tarjoaa mahdollisuuksia oppia ja kehittyä	3,97	4,37	4,14	0,0657
Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan	3,90	4,03	3,96	0,5043
Motivaatio työn tekemiseen	4,03	4,33	4,16	0,1295
Sitoutuneisuus työhön	4,51	4,6	4,55	0,5416
Työhön myönteisesti suhtautuminen	4,15	4,37	4,25	0,2490

Eri työaikaa tekevät työntekijät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi osassa osaaminen ja suhde työhön osion väittämistä. Kokopäivätyötä tekevät (ka. = 4,07) olivat lyhennettyä työaikaa tekeviä (ka. = 3,36) tyytyväisempiä työhönsä kokonaisuudessaan, olivat (ka. = 4,25) lyhennettyä työaikaa tekeviä (ka. = 4,16) enemmän

motivoituneita työnsä tekemiseen ja suhtautuivat työhönsä lyhennettyä työaikaa tekeviä myönteisemmin (ka. 4,35 ja 3,71). (Taulukko 40.)

Taulukko 40. Osaaminen ja suhde työhön väittämien keskiarvot työajan mukaan

OSAAMINEN JA SUHDE TYÖHÖN	TYÖAIKA			p-arvo
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	yht.	
Ammatillisen osaamisen vastaavuus työn vaatimuksiin	4,46	4,55	4,47	0,6831
Lisäkoulutuksen saaminen tarvittaessa	3,82	4,2	3,88	0,3207
Työ tarjoaa mahdollisuuksia oppia ja kehittyä	4,21	3,91	4,16	0,2986
Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan	4,07	3,36	3,96	0,0093
Motivaatio työn tekemiseen	4,25	4,16	4,15	0,0253
Sitoutuneisuus työhön	4,56	4,45	4,54	0,5825
Työhön myönteisesti suhtautuminen	4,35	3,73	4,25	0,0117

Työhön tyytyväisyyden osalta suurin osa (61,40 %) kokopäivätyötä tekevistä arvioi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, kun lyhennettyä työaikaa tekevistä oli yhtä suuri osuus 36,36 % oli jokseenkin samaa mieltä sekä jokseenkin eri mieltä. Täysin samaa mieltä oli kokopäivätyötä tekevistä 24,56 % ja lyhennettyä työaikaa tekevistä 18,18 %. Eri työaikaa tekevät erosivat myös frekvenssien osalta toisistaan tyytyväisyydessä ($p = 0,0059$). (Taulukko 41.)

Taulukko 41. Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan työajan mukaan

TYYYTYVÄINEN TYÖHÖN KOKONAISUUDESSAAN	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	Rivi yhteensä
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Jokseenkin eri mieltä	3,51 %	36,36 %	8,82 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	10,53 %	9,09 %	10,29 %
Jokseenkin samaa mieltä	61,40 %	36,36 %	57,35 %
Täysin samaa mieltä	24,56 %	18,18 %	23,53 %
Sarake yhteensä	83,82 %	16,18 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	12,466	df = 3	p = 0,0059

Eri työaikaa tekevät erosivat toisistaan ($p = 0,0040$) myös kokemuksissaan motivoitumisesta työhön. Kokopäivätyötä tekevistä suurin osa oli joko jokseenkin samaa (52,63 %) tai täysin samaa mieltä (36,84 %) motivoitumista koskevan väittämän kanssa.

Lyhennettyä työaika tekevistä vastaajista oli puolestaan yli kolmasosa (36,36 %) täysin samaa mieltä mutta myös vajaa kolmasosa (27,27 %) jokseenkin eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä heistä oli 18,18 % samoin yhtä suuri osuus (18,18 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä tai ei osannut sanoa. (Taulukko 42.)

Taulukko 42. Motivoituminen työhön työajan mukaan

MOTIVOITUNUT TYÖHÖN	TYÖAIKA		Rivi yhteensä
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Jokseenkin eri mieltä	1,75 %	27,27 %	5,88 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	8,77 %	18,18 %	10,29 %
Jokseenkin samaa mieltä	52,63 %	18,18 %	47,06 %
Täysin samaa mieltä	36,84 %	36,36 %	36,76 %
Sarake yhteensä	83,82 %	16,18 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	13,326	df = 3	p = 0,0040

Työhön myönteisesti suhtautumisen osalta eri työaika tekevät erosivat toisistaan tilastollisesti lähes merkitsevästi ($p = 0,0184$) myös frekvenssien osalta. Kokopäivätyötä tekevistä yli puolet (52,63 %) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 42,11 % täysin samaa mieltä. Lyhennettyä työaika tekevistä oli jokseenkin samaa mieltä yli 36,36 % ja täysin samaa mieltä 27,27 %. (Taulukko 43.)

Taulukko 43. Työhön myönteisesti suhtautuminen työajan mukaan

SUHTAUTUU TYÖHÖN MYÖNTEISESTI	TYÖAIKA		Rivi yhteensä
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Jokseenkin eri mieltä	1,75 %	18,18 %	4,41 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	3,51 %	18,18 %	5,88 %
Jokseenkin samaa mieltä	52,63 %	36,36 %	50,00 %
Täysin samaa mieltä	42,11 %	27,27 %	39,71 %
Sarake yhteensä	83,82 %	16,18 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	10,014	df = 3	p = 0,0184

Eri työtehtäviä tekevät puolestaan erosivat tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,0018$) toisistaan keskiarvojen osalta kokemuksissaan lisäkoulutuksen saamisesta tarvittaessa. Hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevät kokivat saavansa koulutusta helpommin kuin

muita tehtäviä tekevät arvioivat. Erityisesti TKI-työtä kokivat lisäkoulutuksen saamisen muita heikommaksi. (Taulukko 44.)

Taulukko 44. Osaaminen ja suhde työhön väittämien keskiarvot työtehtävien mukaan

	TYÖTEHTÄVÄ				
OSAAMINEN JA SUHDE TYÖHÖN	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	yht.	p-arvo
Ammatillisen osaamisen vastaavuus työn vaatimuksiin	4,39	4,42	4,45	4,41	0,9420
Lisäkoulutuksen saaminen tarvittaessa	3,6	3,17	4,38	3,81	0,0018
Työ tarjoaa mahdollisuuksia oppia ja kehittyä	4,17	4,67	4,14	4,23	0,1576
Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan	3,83	4,25	4,03	3,96	0,2279
Motivaatio työn tekemiseen	4,1	4,67	4,24	4,23	0,0975
Sitoutuneisuus työhön	4,46	4,83	4,66	4,59	0,0965
Työhön myönteisesti suhtautuminen	4,05	4,42	4,45	4,24	0,0584

Lisäkoulutuksen saamisesta tarvittaessa arvioissaan eri työtehtäviä tekevät erosivat toisistaan myös frekvenssien osalta ($p = 0,0072$). Hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevät kokivat muita myönteisemmin koulutuksen saamisen suurimman osan ollessa täysin samaa mieltä (51,71 %) tai jokseenkin samaa mieltä (37,93 %). TKI-työtä tekevistä kolmasosa (33,33 %) oli täysin samaa mieltä, ei samaa mieltä eikä eri mieltä / ei osaa sanoa oli neljäsosa (25 %), samoin täysin eri mieltä (25 %). Opetustyötä tekevistä alle kolmasosa (32,5 %) oli jokseenkin samaa mieltä, samoin ei samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa (32,5 %). Täysin samaa mieltä oli 22,50 %. (Taulukko 45.)

Taulukko 45. Lisäkoulutuksen saaminen työtehtävien mukaan

	TYÖTEHTÄVÄ			
LISÄKOULUTUKSEN SAAMINEN TARVITTAESSA	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	Rivi yhteensä
Täysin eri mieltä	5,00 %	25,00 %	0,00 %	6,17 %
Jokseenkin eri mieltä	7,50 %	8,33 %	3,45 %	6,17 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	32,50 %	25,00 %	6,90 %	22,22 %
Jokseenkin samaa mieltä	32,50 %	8,33 %	37,93 %	30,86 %
Täysin samaa mieltä	22,50 %	33,33 %	51,72 %	34,57 %
Sarake yhteensä	49,38 %	14,81 %	35,80 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	20,969	df = 8	p = 0,0072	

7.5.3 Työ, työolot, yhteisö ja johtaminen

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin vastaajien näkemyksiä työhön, työoloihin, työyhteisöön sekä johtamiseen liittyvistä aiheista vapaaehtoisilla kysymyksillä edellisen osion tapaan erilaisten väittämien avulla asteikolla 1–5, jossa 5 = Täysin samaa mieltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa, 2 = Jokseenkin eri mieltä ja 1 = Täysin eri mieltä.

Osion ensimmäiset työyhteisön osa-aluetta selvittävät väittämät olivat seuraavat:

1. Työpaikalla on hyvä ilmapiiri
2. Tulen toimeen kaikkien kanssa työpaikalla
3. Saan työtovereiltani tukea ja apua tarvittaessa
4. Työyhteisössä muiden kohtelu on tasa-arvoista ja arvostavaa
5. Yhteistyö on toimivaa
6. Viestintä ja tiedotus toimii henkilöstön välillä
7. Syrjintää tai kiusaamista ei esiinny

Työyhteisöön liittyvät väittämät vastaajat arvioivat keskiarvoilta 3,18 ja 4,32, eli ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa ja jokseenkin samaa mieltä välimaastoon. Alhaisin arvo oli väittämän viestintä ja tiedotus toimii henkilöstön välillä osalta ja korkein väittämän kohdalla tulee toimeen kaikkien kanssa työpaikalla. (Taulukko 46.)

Taulukko 46. Työyhteisöä koskevien väittämien keskiarvot

TYÖYHTEISÖ	KESKIARVO
Työpaikalla on hyvä ilmapiiri	3,88
Tulee toimeen kaikkien kanssa työpaikalla	4,32
Saa työtovereilta tukea ja apua tarvittaessa	4,31
Työyhteisössä muiden kohtelu on tasa-arvoista ja arvostavaa	3,5
Yhteistyö on toimivaa	3,75
Viestintä ja tiedotus toimii henkilöstön välillä	3,18
Syrjintää tai kiusaamista ei esiinny	3,5

Työpaikan hyvästä ilmapiiristä oli vajaa puolet (49,28 %) jokseenkin samaa mieltä, 23,19 % oli täysin samaa mieltä ja 20,29 % ei ollut samaa eikä eri mieltä/ ei osannut sanoa (Taulukko 47.).

Taulukko 47. Koettu hyvä ilmapiiri työpaikalla

TYÖPAIKALLA ON HYVÄ ILMAPIIRI	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0
Jokseenkin eri mieltä	5	7,25
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	14	20,29
Jokseenkin samaa mieltä	34	49,28
Täysin samaa mieltä	16	23,19

Väittämään ”tulen toimeen kaikkien kanssa”, vastanneista suurin osa oli jokseenkin samaa mieltä (45,59 %) tai täysin samaa mieltä (44,12 %) (Taulukko 48.).

Taulukko 48. Koettu kaikkien kanssa toimeen tuleminen työpaikalla

TULEE TOIMEEN KAIKKIEN KANSSA	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0
Jokseenkin eri mieltä	1	1,47
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	6	8,82
Jokseenkin samaa mieltä	31	45,59
Täysin samaa mieltä	30	44,12

Työtovereilta avun ja tuen saamisesta oli vastaajista suurin osa joko jokseenkin samaa mieltä (50 %) tai täysin samaa mieltä (41,18 %) väittämän kanssa (Taulukko 49.).

Taulukko 49. Koettu työtovereilta tarvittaessa saatu apu ja tuki

SAA TYÖTOVEREILTA APUA JA TUKEA	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	1	1,47
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	5	7,35
Jokseenkin samaa mieltä	34	50,00
Täysin samaa mieltä	28	41,18

Muiden kohtelun tasa-arvoisuuden ja arvostavuuden väittämään vastanneista suurin osa oli väittämän kanssa joko jokseenkin samaa mieltä (36,76 %) tai ei ollut samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa (29,41 %) (Taulukko 50.).

Taulukko 50. Koettu muiden kohtelun tasa-arvoisuus ja arvostavuus työpaikalla

MUIDEN KOHTELU ON TASA-ARVOISTA JA ARVOSTAVAA	LKM	%
Täysin eri mieltä	1	1,47
Jokseenkin eri mieltä	11	16,18
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	20	29,41
Jokseenkin samaa mieltä	25	36,76
Täysin samaa mieltä	11	16,18

Työpaikalla yhteistyön toimivuudesta oli vastaajista vajaa puolet (47,06 %) jokseenkin samaa mieltä, vajaa neljäsosa (23,53 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa ja 19,12 % oli täysin samaa mieltä (Taulukko 51.).

Taulukko 51. Koettu yhteistyön toimivuus työpaikalla

YHTEISTYÖ ON TOIMIVAA	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	7	10,29
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	16	23,53
Jokseenkin samaa mieltä	32	47,06
Täysin samaa mieltä	13	19,12

Viestinnän ja tiedotuksen toimivuudesta henkilöstön välillä oli vastaajista kolmasosa (38,24 %) jokseenkin samaa mieltä, vajaa kolmasosa (29,41 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa ja noin viidesosa (20,59 %) oli jokseenkin eri mieltä (Taulukko 52.).

Taulukko 52. Kokemukset viestinnän ja tiedotuksen toimimisesta henkilöstön välillä

VIESTINTÄ JA TIEDOTUS TOIMII	LKM	%
Täysin eri mieltä	4	5,88
Jokseenkin eri mieltä	14	20,59
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	20	29,41
Jokseenkin samaa mieltä	26	38,24
Täysin samaa mieltä	4	5,88

Syrjinnän ja kiusaamisen esiintymistä koskevaan kysymykseen vastanneista 39,71 % ei ollut samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa, 27,94 % oli jokseenkin samaa mieltä ja 19,12 % täysin samaa mieltä (Taulukko 53.).

Taulukko 53. Kokemukset syrjinnän ja kiusaamisen esiintymisestä työpaikalla

SYRJINTÄÄ TAI KIUSAAMISTA EI ESIINNY	LKM	%
Täysin eri mieltä	2	2,94
Jokseenkin eri mieltä	7	10,29
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	27	39,71
Jokseenkin samaa mieltä	19	27,94
Täysin samaa mieltä	13	19,12

Työyhteisöä koskevien väittämien osalta ei naisten ja miesten välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ($p > 0,05$) (Taulukko 54.).

Taulukko 54. Työyhteisöä koskevien väittämien keskiarvot sukupuolen mukaan

	SUKUPUOLI			
TYÖYHTEISÖ	nainen	mies	yht.	p-arvo
Työpaikalla on hyvä ilmapiiri	3,89	3,88	3,88	0,9490
Tulee toimeen kaikkien kanssa työpaikalla	4,34	4,29	4,32	0,7841
Saa työtovereilta tukea ja apua tarvittaessa	4,29	4,35	4,31	0,7361
Työyhteisössä muiden kohtelu on tasa-arvoista ja arvostavaa	3,47	3,57	3,5	0,7037
Yhteistyö on toimivaa	3,73	3,78	3,75	0,8303
Viestintä ja tiedotus toimii henkilöstön välillä	3,23	3,07	3,18	0,5825
Syrjintää tai kiusaamista ei esiinny	3,42	3,65	3,5	0,3807

Eri-ikäiset puolestaan erosivat toisistaan tilastollisesti lähes merkitsevästi ($p = 0,0292$) työyhteisöön liittyvissä kysymyksissä syrjintää ja kiusaamista koskevan väittämän osalta. Iältään 60 tai yli olevat vastaajat olivat suuremmassa määrin yhtä mieltä väittämän kanssa (ka. = 3,8) kuin 55–59-vuotiaat (ka. = 3,26). (Taulukko 55.)

Taulukko 55. Työyhteisöä koskevien väittämien keskiarvot ikäryhmittäin

	IKÄ			
TYÖYHTEISÖ	55–59	60 tai yli	yht.	p-arvo
Työpaikalla on hyvä ilmapiiri	3,74	4,07	3,88	0,1181
Tulee toimeen kaikkien kanssa työpaikalla	4,26	4,4	4,32	0,4280
Saa työtovereilta tukea ja apua tarvittaessa	4,18	4,47	4,31	0,0866
Työyhteisössä muiden kohtelu on tasa-arvoista ja arvostavaa	3,39	3,63	3,5	0,3323
Yhteistyö on toimivaa	3,68	3,83	3,75	0,4955
Viestintä ja tiedotus toimii henkilöstön välillä	3,0	3,41	3,18	0,0988
Syrjintää tai kiusaamista ei esiinny	3,26	3,8	3,5	0,0292

Syrjinnän ja kiusaamisen esiintymistä koskevan väitteen kanssa 55–59-vuotiaista 42,11 % ei ollut samaa eikä eri mieltä tai ei osannut sanoa ja 21,05 % oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä sekä jokseenkin eri mieltä oli 15,79 %. Iältään 60 tai yli olevat vastaajat olivat suurin osa jokseenkin samaa mieltä (36,67 %), ei samaa eikä eri mieltä (36,67 %) tai täysin samaa mieltä (23,22 %). (Taulukko 56.)

Taulukko 56. Eri-ikäisten kokemukset syrjinnän ja kiusaamisen esiintymisestä

SYRJINTÄÄ TAI KIUUSAAMISTA EI ESIINNY	IKÄ		Rivi yhteensä
	55–59	60 tai yli	
Täysin eri mieltä	5,26 %	0,00 %	2,94 %
Jokseenkin eri mieltä	15,79 %	3,33 %	10,29 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	42,11 %	36,67 %	39,71 %
Jokseenkin samaa mieltä	21,05 %	36,67 %	27,94 %
Täysin samaa mieltä	15,79 %	23,33 %	19,12 %
Sarake yhteensä	55,88 %	44,12 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	6,192	df = 4	p = 0,1852

Työyhteisön väittämien kohdalla eivät työaikaan tekevät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi keskiarvoissa ($p > 0,05$) (Taulukko 57.).

Taulukko 57. Työyhteisöä koskevien väittämien keskiarvot työajan mukaan

TYÖYHTEISÖ	TYÖAIKA		yht.	p-arvo
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke		
Työpaikalla on hyvä ilmapiiri	3,88	4,0	3,90	0,6638
Tulee toimeen kaikkien kanssa työpaikalla	4,27	4,55	4,13	0,2325
Saa työtovereilta tukea ja apua tarvittaessa	4,30	4,4	4,31	0,6654
Työyhteisössä muiden kohtelu on tasatarvoista ja arvostavaa	3,51	3,3	3,48	0,5427
Yhteistyö on toimivaa	3,79	3,5	3,75	0,3486
Viestintä ja tiedotus toimii henkilöstön välillä	3,29	2,64	3,18	0,0550
Syrjintää tai kiusaamista ei esiinny	3,49	3,5	3,49	0,9802

Eri työtehtäviä tekevät erosivat työyhteisöä koskevien väittämien osalta toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan toisten kanssa toimeen tulemisen väittämän osalta ($p = 0,0087$). Opetustyötä tekevät arvioivat väittämän hieman toisia tehtäviä

tekeviä alhaisemmaksi. Opetustyötä tekevien arviot olivat muidenkin väittämien osalta toisia tehtäviä tekevien arvioita alhaisempia. (Taulukko 58.)

Taulukko 58. Työyhteisöä koskevien väittämien keskiarvot työtehtävien mukaan

TYÖYHTEISÖ	TYÖTEHTÄVÄ			yht.	p-arvo
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelut		
Työpaikalla on hyvä ilmapiiri	3,71	4,75	4,07	3,84	0,2020
Tulee toimeen kaikkien kanssa työpaikalla	4,12	4,58	4,57	4,35	0,0087
Saa työtovereilta tukea ja apua tarvittaessa	4,18	4,33	4,41	4,28	0,3198
Työyhteisössä muiden kohtelu on tasa-arvoista ja arvostavaa	3,5	3,58	3,62	3,48	0,5000
Yhteistyö on toimivaa	3,58	3,75	3,90	3,72	0,3292
Viestintä ja tiedotus toimii henkilöstön välillä	3,15	3,17	3,21	3,18	0,9671
Syrjintää tai kiusaamista ei esiinny	3,58	3,83	3,38	3,54	0,4650

Hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevät arvioivat väittämän, tulen toimeen kaikkien kanssa, muita positiivisemmin. Täysin samaa mieltä oli hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevistä 60,71 % ja TKI-työtä tekevistä 58,33 %. Opetustyötä tekevistä 56,1 % oli jokseenkin samaa mieltä ja 29,27 % täysin samaa mieltä. (Taulukko 59.)

Taulukko 59. Kaikkien kanssa toimeen tuleminen työtehtävien mukaan

TULEE TOIMEEN KAIKKIEN KANSSA	TYÖTEHTÄVÄ			Rivi yhteensä
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Jokseenkin eri mieltä	2,44 %	0,00 %	0,00 %	1,23 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	12,20 %	0,00 %	3,57 %	7,41 %
Jokseenkin samaa mieltä	56,10 %	41,67 %	35,71 %	46,91 %
Täysin samaa mieltä	29,27 %	58,33 %	60,71 %	44,44 %
Sarake yhteensä	50,62 %	14,81 %	34,57 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	9,559	df = 6	p = 0,1445	

Työkyvyn osa-alueita selvittävä osuus kyselyssä jatkui työtä, työoloja, työvälineitä, ja -tiloja koskevilla väittämillä, joihin vastattiin aiempaan tapaan asteikolla 1–5.

Väittämiä olivat seuraavat:

8. Työni tavoitteet ovat selkeät
9. Työnkuva, vastuut ja tehtävienjako ovat selkeät

10. Olen tyytyväinen työni sisältöön
11. Olen tyytyväinen työjärjestelyihin
12. Voin vaikuttaa työni sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin
13. Työvälineet ja laitteet ovat kunnossa
14. Työolot ja tilat ovat kunnossa

Työtä ja työoloja koskevien väittämien keskiarvot olivat 3,52 ja 4,22 välillä. Alhaimman arvion sai työolojen ja -tilojen kunto ja parhaan työvälineiden ja laitteiden kunto. (Taulukko 60.)

Taulukko 60. Työtä ja työoloja koskevien väittämien keskiarvot

TYÖ, TYÖOLOJAT	KESKIARVO
Työn tavoitteet ovat selkeät	4,17
Työnkuva, vastuut ja tehtävienjako ovat selkeät	3,93
Tyytyväinen työn sisältöön	3,93
Tyytyväinen työjärjestelyihin	3,97
Voi vaikuttaa työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin	3,87
Työvälineet ja laitteet ovat kunnossa	4,22
Työolot ja -tilat ovat kunnossa	3,52

Työn tavoitteiden selkeydestä oli vastaajista vajaa puolet (49,28 %) jokseenkin samaa mieltä ja yli kolmasosa (36,23 %) täysin samaa mieltä (Taulukko 61.).

Taulukko 61. Työn tavoitteiden koettu selkeys

TYÖN TAVOITTEET OVAT SELKEÄT	LKM	%
Täysin eri mieltä	1	1,45
Jokseenkin eri mieltä	1	1,45
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	8	11,59
Jokseenkin samaa mieltä	34	49,28
Täysin samaa mieltä	25	36,23

Työnkuvan, vastuiden ja tehtävänjaon osalta kysymykseen vastanneista suurin osa oli joko jokseenkin samaa mieltä (47,06 %) tai täysin samaa mieltä (27,94 %) kokien työnkuvan, vastuiden ja tehtävänjaon siis melko selkeiksi (Taulukko 62.).

Taulukko 62. Työnkuvan, vastuiden ja tehtävienjaon koettu selkeys

TYÖNKUVA, VASTUUT JA TEHTÄVIEN JAKO OVAT SELKEÄT	LKM	%
Täysin eri mieltä	1	1,47
Jokseenkin eri mieltä	5	7,35
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	11	16,18
Jokseenkin samaa mieltä	32	47,06
Täysin samaa mieltä	19	27,94

Tyytyväisyys oman työn sisältöön -väittämään vastanneista noin puolet (50,72 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja noin neljäsosa (24,64 %) täysin samaa mieltä väittämän kanssa (Taulukko 63.).

Taulukko 63. Koettu tyytyväisyys työn sisältöön

TYYYTYVÄINEN TYÖN SISÄLTÖÖN	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0
Jokseenkin eri mieltä	5	7,25
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	12	17,39
Jokseenkin samaa mieltä	35	50,72
Täysin samaa mieltä	17	24,64

Työjärjestelyihin tyytyväisyys kysymykseen vastanneista suurin osa oli joko jokseenkin samaa mieltä (47,83 %) tai täysin samaa mieltä (27,54 %) väittämän kanssa ja siten tyytyväisiä työjärjestelyihinsä (Taulukko 64.).

Taulukko 64. Koettu tyytyväisyys työjärjestelyihin

TYYYTYVÄINEN TYÖJÄRJESTELYIHIN	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	4	5,80
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	13	18,84
Jokseenkin samaa mieltä	33	47,83
Täysin samaa mieltä	19	27,54

Väittämän, voin vaikuttaa työni sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin, kanssa jokseenkin samaa mieltä oli vajaa puolet (46,38 %) ja täysin samaa mieltä vajaa neljäsosa (24,64 %) kysymykseen vastanneista (Taulukko 65.).

Taulukko 65. Työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin koetut vaikuttamismahdollisuudet

VOI VAIKUTTAA TYÖN SISÄLTÖÖN JA TYÖHÖN LIITTYVIIN PÄÄTÖKSIIN	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	6	8,7
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	14	20,29
Jokseenkin samaa mieltä	32	46,38
Täysin samaa mieltä	17	24,64

Työvälineiden ja laitteiden kunnossa olemisesta oli vastaajista suurin osa joko täysin samaa mieltä (44,93 %) tai jokseenkin samaa mieltä (36,23 %) (Taulukko 66.).

Taulukko 66. Työvälineiden ja laitteiden koettu kunnossa oleminen

TYÖVÄLINEET JA LAITTEET OVAT KUNNOSSA	LKM	%
Täysin eri mieltä	0	0,00
Jokseenkin eri mieltä	3	4,35
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	10	14,49
Jokseenkin samaa mieltä	25	36,23
Täysin samaa mieltä	31	44,93

Työolojen ja -tilojen kunnossa olemisesta oli vastaajista kolmasosa (33,33 %) jokseenkin samaa mieltä ja vajaa neljäsosa (23,19 %) täysin samaa mieltä. Vastaajista 21,74 %, ei ollut samaa eikä eri mieltä/ ei osannut sanoa. (Taulukko 67.)

Taulukko 67. Työolojen ja -tilojen koettu kunnossa oleminen

TYÖOLOJEN JA -TILAT OVAT KUNNOSSA	LKM	%
Täysin eri mieltä	4	5,8
Jokseenkin eri mieltä	11	15,94
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	15	21,74
Jokseenkin samaa mieltä	23	33,33
Täysin samaa mieltä	16	23,19

Työtä ja työoloja koskevissa väittämässä naiset ja miehet erosivat tilastollisesti lähes merkitsevästi toisistaan ($p = 0,0430$) tyytyväisyydessä työjärjestelyihin sekä arviois-
saan työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin vaikutusmahdollisuuksista ($p = 0,0419$). Miehet arvioivat molemmat väittämät naisia myönteisemmin. (Taulukko 68.)

Taulukko 68. Työtä ja työoloja koskevien väittämien keskiarvot sukupuolen mukaan

TYÖ, TYÖOLOJAT	SUKUPUOLI		yht.	p-arvo
	nainen	mies		
Työn tavoitteet ovat selkeät	4,22	4,08	4,17	0,4982
Työnkuva, vastuut ja tehtävienjako ovat selkeät	3,93	3,91	3,93	0,9333
Tyytyväinen työn sisältöön	3,84	4,08	3,93	0,2669
Tyytyväinen työjärjestelyihin	3,82	4,25	3,97	0,0430
Voi vaikuttaa työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin	3,71	4,17	3,87	0,0419
Työvälineet ja laitteet ovat kunnossa	4,13	4,38	4,22	0,2667
Työolot ja tilat ovat kunnossa	3,38	3,79	3,52	0,1681

Työjärjestelyihin tyytyväisyyden osalta miehistä yli puolet (54,17 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja neljäsosa (25 %) jokseenkin samaa mieltä. Naisista taas suurin osa (60 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja vain 13,33 % täysin samaa mieltä. Naiset ja miehet erosivat myös vastausfrekvensseissä toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,0021$). (Taulukko 69.)

Taulukko 69. Tyytyväisyys työjärjestelyihin sukupuolen mukaan

TTYTYVÄINEN TYÖJÄRJESTELYIHIN	SUKUPUOLI		Rivi yhteensä
	nainen	mies	
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Jokseenkin eri mieltä	4,44 %	8,33 %	5,80 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	22,22 %	12,50 %	18,84 %
Jokseenkin samaa mieltä	60,00 %	25,00 %	47,83 %
Täysin samaa mieltä	13,33 %	54,17 %	27,54 %
Sarake yhteensä	65,22 %	34,78 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	14,680	df = 3	p = 0,0021

Työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin vaikutusmahdollisuuksia koskevan väittämän osalta miehistä oli sekä täysin samaa mieltä että jokseenkin samaa mieltä molempia 41,67 %. Naisista puolestaan suurempi osa (48,89 %) oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, neljäsosa (26,67 %) ei samaa eikä eri mieltä tai ei osannut sanoa ja 15,56 % täysin samaa mieltä. (Taulukko 70.)

Taulukko 70. Työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin koetut vaikuttamismahdollisuudet sukupuolen mukaan

VOI VAIKUTTAA TYÖN SISÄLTÖÖN JA TYÖHÖN LIITTYVIIN PÄÄTÖKSIIN	SUKUPUOLI		Rivi yhteensä
	nainen	mies	
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Jokseenkin eri mieltä	8,89 %	8,33 %	8,70 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	26,67 %	8,33 %	20,29 %
Jokseenkin samaa mieltä	48,89 %	41,67 %	46,38 %
Täysin samaa mieltä	15,56 %	41,67 %	24,64 %
Sarake yhteensä	65,22 %	34,78 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	7,106	df = 3	p = 0,0696

Eri-ikäiset erosivat toisistaan työhön ja työoloihin liittyvien väittämien osalta tilastollisesti lähes merkitsevästi ($p = 0,0151$) vain työnkuvan, vastuiden ja tehtävienjaon selkeyttä koskevan väittämän osalta. 60 tai yli ikäiset arvioivat väittämän nuorempia positiivisemmin. (Taulukko 71.)

Taulukko 71. Työtä ja työoloja koskevien väittämien keskiarvot iän mukaan

TYÖ, TYÖOLOJAT	IKÄ		yht.	p-arvo
	55–59	60 tai yli		
Työn tavoitteet ovat selkeät	4,08	4,3	4,17	0,2560
Työnkuva, vastuut ja tehtävienjako ovat selkeät	3,68	4,23	3,93	0,0151
Tyytyväinen työn sisältöön	3,77	4,13	3,93	0,0761
Tyytyväinen työjärjestelyihin	3,97	3,97	3,97	0,9702
Voi vaikuttaa työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin	3,74	4,03	3,87	0,1818
Työvälineet ja laitteet ovat kunnossa	4,10	4,37	4,22	0,2058
Työolot ja tilat ovat kunnossa	3,38	3,7	3,52	0,2756

Eri-ikäisistä työnkuvan, vastuut ja tehtävienjaon selkeyttä koskevan väittämän osalta oli 60 tai yli -vuotiaista työntekijöistä suurin osa jokseenkin samaa mieltä (46,67 %) tai täysin samaa mieltä (40 %). Nuoremmista 55–59-vuotiaista työntekijöistä oli myös suurin osa (47,37 %) jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, mutta vain 18,42 % täysin samaa mieltä. (Taulukko 72.)

Taulukko 72. Työnkuvan, vastuiden ja tehtävienkuvan selkeys iän mukaan

TYÖNKUVA, VASTUUT JA TEHTÄVIENJAKO OVAT SELKEÄT	IKÄ		Rivi yhteensä
	55–59	60 tai yli	
Täysin eri mieltä	2,63 %	0,00 %	1,47 %

Jokseenkin eri mieltä	10,53 %	3,33 %	7,35 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	21,05 %	10,00 %	16,18 %
Jokseenkin samaa mieltä	47,37 %	46,67 %	47,06 %
Täysin samaa mieltä	18,42 %	40,00 %	27,94 %
Sarake yhteensä	55,88 %	44,12 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	6,031	df = 4	p = 0,1969

Eri työaikaan tekevät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi työtä ja työoloja koskevissa väittämissä ($p > 0,05$) (Taulukko 73.).

Taulukko 73. Työtä ja työoloja koskevien väittämien keskiarvot työajan mukaan

TYÖ, TYÖOLOJAT	TYÖAIKA		yht.	p-arvo
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke		
Työn tavoitteet ovat selkeät	4,23	4,09	4,21	0,5895
Työnkuva, vastuut ja tehtävienjako ovat selkeät	4,02	3,5	3,94	0,1071
Tyytyväinen työn sisältöön	3,96	3,73	3,93	0,4011
Tyytyväinen työjärjestelyihin	4,0	3,91	3,99	0,7444
Voi vaikuttaa työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin	3,91	3,64	3,87	0,3537
Työvälineet ja laitteet ovat kunnossa	4,25	4,09	4,22	0,5892
Työolot ja tilat ovat kunnossa	3,60	3,09	3,51	0,1995

Eri työtehtäviä tekevät erosivat puolestaan toisistaan tilastollisesti lähes merkitsevästi ($p = 0,0288$) työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin vaikuttamiskokemuksissa. TKI-työtä tekevät kokivat vaikutusmahdollisuutensa muita tehtäviä tekeviä myönteisemmin. (Taulukko 74.)

Taulukko 74. Työtä ja työoloja koskevien väittämien keskiarvot työtehtävien mukaan

TYÖ JA TYÖOLOJAT	TYÖTEHTÄVÄ			yht.	p-arvo
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö		
Työni tavoitteet ovat selkeät	4,15	4,0	4,17	4,13	0,8160
Työnkuva, vastuut ja tehtävienjako ovat selkeät	3,78	3,83	4,07	3,89	0,4306
Olen tyytyväinen työni sisältöön	3,90	4,33	3,97	3,99	0,2796
Olen tyytyväinen työjärjestelyihin	3,90	4,33	4,03	4,01	0,3052
Voin vaikuttaa työni sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin	3,85	4,58	3,86	3,96	0,0288
Työvälineet ja laitteet ovat kunnossa	4,07	4,5	4,41	4,26	0,1391
Työolot ja -tilat ovat kunnossa	3,46	3,58	3,48	3,49	0,9521

Työn sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin vaikuttamista koskevan väittämän kanssa olivat TKI-työtä tekevistä suurin osa joko täysin samaa mieltä (66,67 %) tai jokseenkin samaa mieltä (25 %). Hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevistä puolestaan oli vajaa puolet (48,28 %) jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä 24,14 % ja osa (17,24 %) ei samaa eikä eri mieltä. Opetustyötä tekevistä oli myös vajaa puolet (48,78 %) jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja ei samaa eikä eri mieltä / ei osaa sanoa oli kuitenkin yhtä suuri osuus 21,95 %. (Taulukko 75.)

Taulukko 75. Työn sisältöön ja päätöksiin vaikuttamiskokemukset työtehtävien mukaan

VOI VAIKUTTA A TYÖN SISÄLTÖÖN JA PÄÄTÖKSIIN	TYÖTEHTÄVÄ			Rivi yhteensä
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Jokseenkin eri mieltä	7,32 %	0,00 %	10,34 %	7,32 %
Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa	21,95 %	8,33 %	17,24 %	18,29 %
Jokseenkin samaa mieltä	48,78 %	25,00 %	48,28 %	45,12 %
Täysin samaa mieltä	21,95 %	66,67 %	24,14 %	29,27 %
Sarake yhteensä	50,00 %	14,63 %	35,37 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	10,217	df = 6	p = 0,1158	

Johtamista koskeviin väittämiin vastaajat valitsivat aiempaan tapaan sopivimman vaihtoehdon asteikolla 1–5.

Johtamista koskevat väittämät olivat:

1. Saan esimieheltäni tukea ja apua tarvittaessa
2. Esimieheni arvostaa työtäni
3. Esimieheni on kannustava
4. Saan esimieheltäni rakentavaa palautetta
5. Esimieheni välittää hyvinvoinnistani
6. Tiedotus ja viestintä toimii johdon ja henkilöstön välillä

Johtamista koskevien väittämät arvioitiin keskimäärin 3,07 ja 3,85 välille, eli ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa ja jokseenkin samaa mieltä välimaastoon. Tiedotuksen ja viestinnän toimimisen arvio sai väittämistä alhaisimman keskiarvon ja esimieheltä tarvittaessa saatava tuki ja apu korkeimman. (Taulukko. 76.)

Taulukko 76. Johtamista koskevien väittämien keskiarvot

JOHTAMINEN	KESKIARVO
Saa esimieheltäni tukea ja apua tarvittaessa	3,85
Esimies arvostaa työtä	3,75
Esimies on kannustava	3,66
Saa esimieheltä rakentavaa palautetta	3,17
Esimies välittää hyvinvoinnista	3,58
Tiedotus ja viestintä toimii johdon ja henkilöstön välillä	3,07

Esimieheltä tuen ja avun saamisesta oli vastaajista yli kolmasosa (34,33 %) jokseenkin samaa mieltä, vajaa kolmasosa (32,34 %) täysin samaa mieltä ja vajaa neljäsosa (23,88 %) ei samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa (Taulukko 77.).

Taulukko 77. Esimieheltä tarvittaessa saatu apu ja tuki

SAA ESIMIEHELTÄ TUKEA JA APUA TARVITTAESSA	LKM	%
Täysin eri mieltä	1	1,49
Jokseenkin eri mieltä	6	8,96
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	16	23,88
Jokseenkin samaa mieltä	23	34,33
Täysin samaa mieltä	21	31,34

Esimiehen omalle työlle antamasta arvostuksesta oli vastaajista vajaa kolmasosa (29,85 %) täysin samaa mieltä, yhtä suuri osuus (29,85 %) jokseenkin samaa mieltä, samoin (29,85 %) ei samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa (Taulukko 78.).

Taulukko 78. Koettu esimiehen antama arvostus työlle

ESIMIES ARVOSTAA TYÖTÄ	LKM	%
Täysin eri mieltä	3	4,48
Jokseenkin eri mieltä	4	5,97
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	20	29,85
Jokseenkin samaa mieltä	20	29,85
Täysin samaa mieltä	20	29,85

Esimiehen kannustavuudesta oli vastaajista suurin osa joko täysin samaa mieltä (29,85 %), ei samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa (28,36 %) tai jokseenkin samaa mieltä (26,87 %) (Taulukko 79.).

Taulukko 79. Esimiehen koettu kannustavuus

ESIMIES ON KANNUSTAVA	LKM	%
Täysin eri mieltä	4	5,97
Jokseenkin eri mieltä	6	8,96
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	19	28,36
Jokseenkin samaa mieltä	18	26,87
Täysin samaa mieltä	20	29,85

Esimieheltä rakentavan palautteen saamisesta vastaajista 30,3 % ei ollut samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa ja 20,24 % oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä oli molempia 16,67 %. (Taulukko 80.)

Taulukko 80. Koettu esimieheltä rakentavan palautteen saaminen

SAA ESIMIEHELTÄ RAKENTAVAA PALAUTETTA	LKM	%
Täysin eri mieltä	8	12,12
Jokseenkin eri mieltä	11	16,67
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	20	30,30
Jokseenkin samaa mieltä	16	24,24
Täysin samaa mieltä	11	16,67

Esimiehen työntekijän hyvinvoinnista välittämisen väittämään vastanneista suurin osa oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä (28,36 %), täysin samaa mieltä (26,87 %) tai ei samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa (26,87 %) (Taulukko 81.).

Taulukko 81. Koettu esimiehen välittäminen työntekijän hyvinvoinnista

ESIMIES VÄLITTÄÄ HYVINVOINNISTA	LKM	%
Täysin eri mieltä	4	5,97
Jokseenkin eri mieltä	8	11,94
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	18	26,87
Jokseenkin samaa mieltä	19	28,36
Täysin samaa mieltä	18	26,87

Johdon ja henkilöstön välisen viestinnän toimivuudesta oli vastaajista 30,88 % jokseenkin samaa mieltä, 29,41 % ei ollut samaa eikä eri mieltä / ei osannut sanoa ja 26,47 % oli jokseenkin eri mieltä (Taulukko 82.).

Taulukko 82. Johdon ja henkilöstön välisen tiedotuksen ja viestinnän koettu toimivuus

TIEDOTUS JA VIESTINTÄ TOIMII JOHDON JA HENKILÖSTÖN VÄLILLÄ	LKM	%
Täysin eri mieltä	4	5,88
Jokseenkin eri mieltä	18	26,47
Ei samaa eikä eri mieltä / en osaa sanoa	20	29,41
Jokseenkin samaa mieltä	21	30,88
Täysin samaa mieltä	5	7,35

Johtamista koskevien väittämien osalta ei naisten ja miesten välillä, eri-ikäisten välillä, eri työaikaa tekevien välillä eikä eri työtehtäviä tekevien välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ($p > 0,05$) keskiarvoissa (Taulukko 83., Taulukko 84., Taulukko 85., Taulukko 86.).

Taulukko 83. Johtamista koskevien väittämien keskiarvot sukupuolen mukaan

	SUKUPUOLI			
JOHTAMINEN	nainen	mies	yht.	p-arvo
Saa esimieheltä tukea ja apua tarvittaessa	3,67	3,82	3,85	0,8565
Esimies arvostaa työtä	3,71	3,83	3,75	0,7093
Esimies on kannustava	3,6	3,77	3,66	0,5759
Saa esimieheltä rakentavaa palautetta	3,05	3,41	3,17	0,2676
Esimies välittää hyvinvoinnista	3,56	3,64	3,58	0,7951
Tiedotus ja viestintä toimii johdon ja henkilöstön välillä	3,16	2,91	3,07	0,3740

Taulukko 84. Johtamista koskevien väittämien keskiarvot iän mukaan

	IKÄ			
JOHTAMINEN	55–59	60 tai yli	yht.	p-arvo
Saa esimieheltä tukea ja apua tarvittaessa	3,78	3,93	3,85	0,5542
Esimies arvostaa työtä	3,62	3,9	3,75	0,3030
Esimies on kannustava	3,46	3,9	3,66	0,1279
Saa esimieheltä rakentavaa palautetta	3,9	3,37	3,17	0,2374
Esimies välittää hyvinvoinnista	3,49	3,7	3,58	0,4666
Tiedotus ja viestintä toimii johdon ja henkilöstön välillä	3,0	3,17	3,07	0,5520

Taulukko 85. Johtamista koskevien väittämien keskiarvot työajan mukaan

JOHTAMINEN	TYÖAIKA		yht.	p-arvo
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke		
Saa esimieheltä tukea ja apua tarvittaessa	3,84	4,0	3,86	0,6312
Esimies arvostaa työtä	3,78	3,64	3,76	0,6912
Esimies on kannustava	3,69	3,55	3,67	0,7123
Saa esimieheltä rakentavaa palautetta	3,19	3,09	3,17	0,8227
Esimies välittää hyvinvoinnista	3,58	3,64	3,59	0,8908
Tiedotus ja viestintä toimii johdon ja henkilöstön välillä	3,25	2,64	3,07	0,1360

Taulukko 86. Johtamista koskevien väittämien keskiarvot työtehtävien mukaan

JOHTAMINEN	TYÖTEHTÄVÄ			yht.	p-arvo
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö		
Saa esimieheltä tukea ja apua tarvittaessa	3,67	3,82	4,24	3,90	0,0811
Esimies arvostaa työtä	3,59	3,82	4,07	3,80	0,2229
Esimies on kannustava	3,49	3,73	3,97	3,70	0,2635
Saa esimieheltä rakentavaa palautetta	3,0	3,09	3,5	3,19	0,2860
Esimies välittää hyvinvoinnista	3,36	3,36	4,03	3,61	0,0597
Tiedotus ja viestintä toimii johdon ja henkilöstön välillä	2,88	3,0	3,48	3,11	0,0683

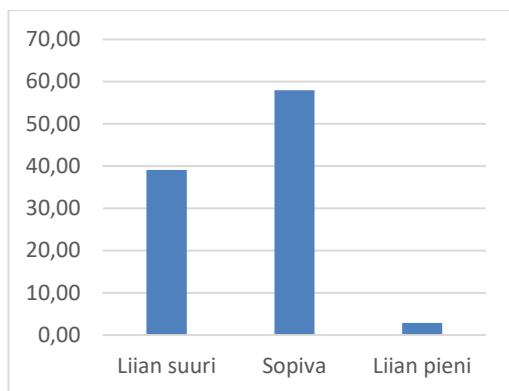
7.5.4 Työn kuormittavuus ja voimavarat

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin kokemuksia työn kuormittavuudesta sekä työntekijöiden voimavaroista kysymyksillä työn määrästä, työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapainosta sekä ystäville ja harrastuksille voimavarojen ja ajan riittämisestä.

Työn määrän koki kysymykseen vastanneista suurin osa (57,97 %) sopivaksi. Liian suureksi työmäärän koki 39,13 % ja liian pieneksi 2,90 %. (Taulukko 87., Kuvio 9.)

Taulukko 87. Koettu työn määrä

TYÖN MÄÄRÄ	LKM	%
Liian suuri	27	39,13
Sopiva	40	57,97
Liian pieni	2	2,90

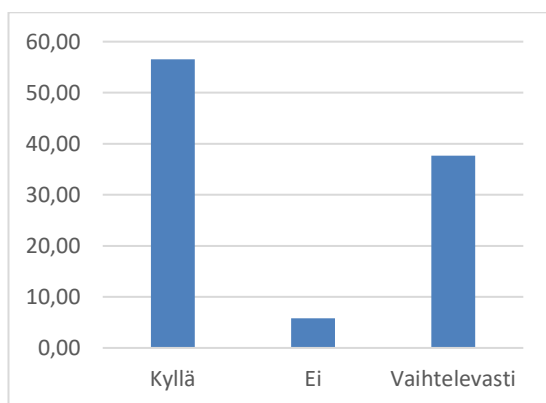


Kuvio 9. Koettu työn määrä (%-osuus)

Työn ja vapaa-ajan / muun elämän koki vastaajista suurin osa (56,52 %) olevan tasapainossa. Tasapainon koki vaihtelevaksi 37,68 % ja 5,8 % koki tasapainon puuttuvan. (Taulukko 88., Kuvio 10.)

Taulukko 88. Koettu työn ja vapaa-ajan / muun elämän välinen tasapaino

TYÖ JA VAPAA-AIKA / MUU ELÄMÄ TASAPAINOSSA	LKM	%
Kyllä	39	56,52
Ei	4	5,8
Vaihtelevasti	26	37,68

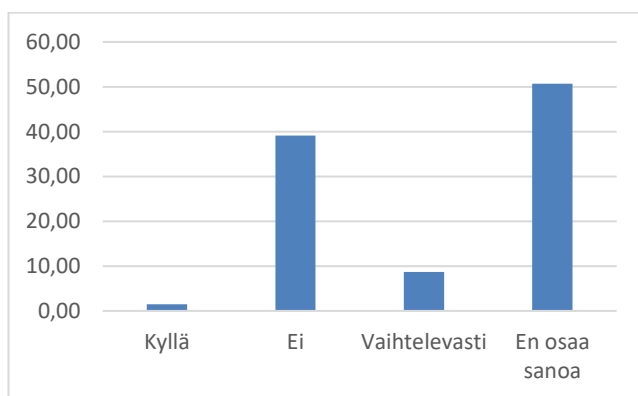


Kuvio 10. Koettu työn ja vapaa-ajan / muun elämän välinen tasapaino (%-osuus)

Ystäville ja harrastuksille voimavarojen ja ajan riittämisen osalta vastaajista puolet (50,72 %) ei osannut vastata, 39,13 % koki, ettei voimavaroja ja aikaa riittänyt ja 8,70 % koki ajan ja voimavarojen riittävän vaihtelevasti. Vain yksi vastaaja ilmoitti ajan ja voimavarojen riittävän. (Taulukko 89., Kuvio 11.)

Taulukko 89. Koettu voimavarojen ja ajan riittäminen ystäville ja harrastuksille

VOIMAVAROJA JA AIKAA YSTÄVILLE JA HARRASTUKSILLE	LKM	%
Kyllä	1	1,45
Ei	27	39,13
Vaihtelevasti	6	8,70
En osaa sanoa	35	50,72



Kuvio 11. Koettu voimavarojen ja ajan riittäminen ystäville ja harrastuksille (%-osuus)

Työn kuormittavuuden väittämien osalta ei naisten ja miesten välillä ollut tilastollisesti merkitsevä eroja kokemuksissa työn määrän sopivuudesta, työn ja vapaa-ajan /muun elämän tasapainosta eikä kokemuksissa voimavarojen ja ajan riittämisestä ($p > 0,05$) (Taulukko 90., Taulukko 91., Taulukko 92.).

Taulukko 90. Työn määrä sukupuolen mukaan

TYÖN MÄÄRÄ	SUKUPUOLI		Rivi yhteensä
	nainen	mies	
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Liian suuri	44,44 %	29,17 %	39,13 %
Sopiva	51,11 %	70,83 %	57,97 %
Liian pieni	4,44 %	0,00 %	2,90 %
Sarake yhteensä	65,22 %	34,78 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	3,051	df = 2	p = 0,2176

Taulukko 91. Työn ja vapaa-ajan / muun elämän koettu tasapaino sukupuolen mukaan

TYÖ JA VAPAA-AIKA / MUU ELÄMÄ TASAPAINOSSA	SUKUPUOLI		Rivi yhteensä
	nainen	mies	
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kyllä	51,11 %	66,67 %	56,52 %
Ei	6,67 %	4,17 %	5,80 %
Vaihtelevasti	42,22 %	29,17 %	37,68 %
Sarake yhteensä	65,22 %	34,78 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	1,547	df = 2	p = 0,4614

Taulukko 92. Voimavarojen ja ajan riittäminen ystäville ja harrastuksille sukupuolen mukaan

VOIMAVAROJA JA AIKAA YSTÄVILLE JA HARRASTUKSILLE	SUKUPUOLI		Rivi yhteensä
	nainen	mies	
En osaa sanoa	2,22 %	0,00 %	1,45 %
Kyllä	33,33 %	50,00 %	39,13 %
Ei	11,11 %	4,17 %	8,70 %
Vaihtelevasti	53,33 %	45,83 %	50,72 %
Sarake yhteensä	65,22 %	34,78 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	2,686	df = 3	p = 0,4426

Eri-ikäiset eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p > 0,05$) kokemuksissaan työn määrästä, työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapainosta eivätkä kokemuksissaan voimavarojen ja ajan riittämisestä ystäville ja harrastuksille (Taulukko 93., Taulukko 94., Taulukko 95).

Taulukko 93. Työn määrä iän mukaan

TYÖN MÄÄRÄ	IKÄ		Rivi yhteensä
	55–59	60 tai yli	
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Liian suuri	38,46 %	40,00 %	39,13 %
Sopiva	58,97 %	56,67 %	57,97 %
Liian pieni	2,56 %	3,33 %	2,90 %
Sarake yhteensä	56,52 %	43,48 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	0,060	df = 2	p = 0,9703

Taulukko 94. Työn ja vapaa-ajan / muun elämän koettu tasapaino iän mukaan

	IKÄ		
TYÖ JA VAPAA-AIKA / MUU ELÄMÄ TASAPAINOSSA	55–59	60 tai yli	Rivi yhteensä
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kyllä	53,85 %	60,00 %	56,52 %
Ei	5,13 %	6,67 %	5,80 %
Vaihtelevasti	41,03 %	33,33 %	37,68 %
Sarake yhteensä	56,52 %	43,48 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	0,449	df = 2	p = 0,7989

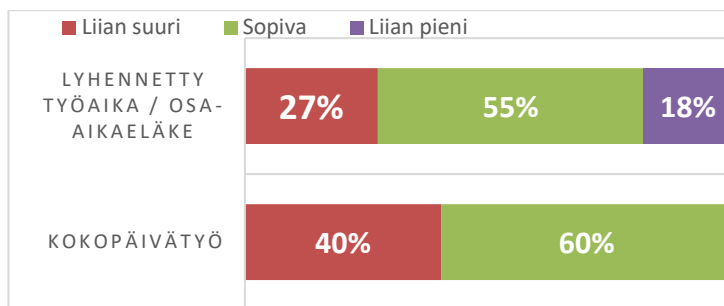
Taulukko 95. Voimavarojen ja ajan riittäminen ystäville ja harrastuksille iän mukaan

	IKÄ		
VOIMAVAROJA JA AIKAA YSTÄVILLE JA HARRASTUKSILLE	55–59	60 tai yli	Rivi yhteensä
En osaa sanoa	2,56 %	0,00 %	1,45 %
Kyllä	28,21 %	53,33 %	39,13 %
Ei	7,69 %	10,00 %	8,70 %
Vaihtelevasti	61,54 %	36,67 %	50,72 %
Sarake yhteensä	56,52 %	43,48 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	5,677	df = 3	p = 0,1284

Eri työaika tekevät puolestaan erosivat toisistaan työn määrän kokemuksissaan tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,0045$). Molemmista ryhmistä yli puolet koki työn määrän sopivaksi. Kokopäivätyötä tekevästä työnsä määrän liian suureksi koki 40,35 % ja lyhennettyä työaika tekevästä 27,27 %. (Taulukko 96., Kuvio 12.)

Taulukko 96. Koettu työn määrä työajan mukaan

	TYÖAIKA		
TYÖN MÄÄRÄ	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	Rivi yhteensä
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Liian suuri	40,35 %	27,27 %	38,24 %
Sopiva	59,65 %	54,55 %	58,82 %
Liian pieni	0,00 %	18,18 %	2,94 %
Sarake yhteensä	83,82 %	16,18 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	10,817	df = 2	p = 0,0045

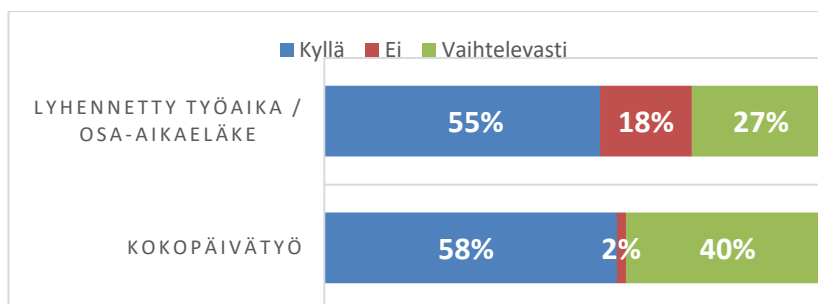


Kuvio 12. Koettu työn määrä työajan mukaan (%-osuus)

Eri työaika tekevät erosivat tilastollisesti lähes merkitsevästi ($p = 0,0481$) kokemuk-
sissaan työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapainosta. Suurin osa arvioi tasapainon
toteutuvan, kokopäivätyötä tekevistä (57,89 %) hieman lyhennettyä työaika tekeviä
(54,55 %) suurempi osa. Myös kokopäivätyötä tekevistä (40,35 %) lyhennettyä työai-
kaa tekeviä (27,27 %) suurempi osa arvioi tasapainon toteutuvan vaihtelevasti. Lyhen-
nettyä työaika tekevistä (18,18 %) puolestaan kokopäivätyötä tekeviä (1,75 %) suu-
rempi osa koki, ettei tasapaino toteutunut (Taulukko 97., Kuvio 13.)

Taulukko 97. Työn ja vapaa-ajan / muun elämän koettu tasapaino työajan mukaan

TYÖ JA VAPAA-AIKA / MUU ELÄMÄ TASAPAINOSSA	TYÖAIKA		Rivi yhteensä
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kyllä	57,89 %	54,55 %	57,35 %
Ei	1,75 %	18,18 %	4,41 %
Vaihtelevasti	40,35 %	27,27 %	38,24 %
Sarake yhteensä	83,82 %	16,18 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	6,071	df = 2	p = 0,0481



Kuvio 13. Työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapaino työajan mukaan (%-osuus)

Eri työaika tekevät eivät kuitenkaan eronneet aivan tilastollisesti toisistaan kokemuk-
sissaan voimavarojen ja ajan riittämistä ystäville ja harrastuksille (Taulukko 98.).

Taulukko 98. Voimavarojen ja ajan riittäminen ystäville ja harrastuksille työajan mukaan

VOIMAVAROJA JA AIKAA YSTÄVILLE JA HARRASTUKSILLE	TYÖAIKA		Rivi yhteensä
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kyllä	40,35 %	36,36 %	39,71 %
Ei	5,26 %	27,27 %	8,82 %
Vaihtelevasti	54,39 %	36,36 %	51,47 %
Sarake yhteensä	83,82 %	16,18 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	5,681	df = 2	p = 0,0584

Eri työtehtäviä tekevät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p > 0,05$) kokemuksissaan työn määrästä, työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapainosta eivätkä kokemuksissaan voimavarojen ja ajan riittämisestä ystäville ja harrastuksille (Taulukko 99., Taulukko 100., Taulukko 101.).

Taulukko 99. Koettu työn määrä työtehtävien mukaan

TYÖN MÄÄRÄ	TYÖTEHTÄVÄ			Rivi yhteensä
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kyllä	46,34 %	66,67 %	31,03 %	43,90 %
Ei	51,22 %	33,33 %	65,52 %	53,66 %
Vaihtelevasti	2,44 %	0,00 %	3,45 %	2,44 %
Sarake yhteensä	50,00 %	14,63 %	35,37 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	4,709	df = 4	p = 0,3185	

Taulukko 100. Työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapaino työtehtävien mukaan

TYÖ JA VAPAA-AIKA / MUU ELÄMÄ TASAPAINOSSA	TYÖTEHTÄVÄ			Rivi yhteensä
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	
En osaa sanoa	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kyllä	50,00 %	58,33 %	62,07 %	55,56 %
Ei	10,00 %	8,33 %	3,45 %	7,41 %
Vaihtelevasti	40,00 %	33,33 %	34,48 %	37,04 %
Sarake yhteensä	49,38 %	14,81 %	35,80 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	1,641	df = 4	p = 0,8014	

Taulukko 101. Voimavarojen ja ajan riittäminen ystäville ja harrastuksille työtehtävän mukaan

VOIMAVAROJA JA AIKAA YSTÄVILLE JA HARRASTUKSILLE	TYÖTEHTÄVÄ			Rivi yhteensä
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	
En osaa sanoa	2,44 %	0,00 %	0,00 %	1,22 %
Kyllä	31,71 %	41,67 %	44,83 %	37,80 %
Ei	12,20 %	16,67 %	6,90 %	10,98 %
Vaihtelevasti	53,66 %	41,67 %	48,28 %	50,00 %
Sarake yhteensä	50,00 %	14,63 %	35,37 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	2,972	df = 6	p = 0,8124	

Työn kuormittavuuden ja voimavarojen osalta kysymyksiin koetusta kiireestä, uupumuksesta ja stressistä vastaajat valitsivat sopivimman vaihtoehdon asteikolla 1–5, jossa 5 = erittäin paljon / usein, 4 = melko paljon / usein, 3 = jonkin verran, 2 = hyvin vähän ja 1 = en lainkaan.

Keskiarvojen perusteella vastaajat kokivat työssä kiirettä keskimäärin jonkin verran ja melko paljon väliltä (ka. = 3,91). Työuupumusta (ka. = 2,94) ja stressiä (ka. = 3,22.) työssä koettiin keskimäärin jonkin verran. (Taulukko 102.)

Taulukko 102. Työn kuormittavuuden keskiarvot, koettu kiire, työuupumus ja stressi

TYÖN KUORMITTAVUUS	KESKIARVO
Työssä koettu kiire	3,91
Työuupumuksen kokeminen työssä	2,94
Työssä koettu stressi	3,22

Työssä koettua kiireen määrää koskevaan kysymykseen vastanneista suurin osa koki työssään kiirettä erittäin paljon / usein (34,78 %), melko paljon / usein (33,33 %) tai jonkin verran (21,74 %) (Taulukko 103.).

Taulukko 103. Työssä koetun kiireen määrä

TYÖSSÄ KOETUN KIIREEN MÄÄRÄ	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
En lainkaan	1	1,45	1	1,45 %
Hyvin vähän	6	8,7	7	10,14 %
Jonkin verran	15	21,74	22	31,88 %
Melko paljon / usein	23	33,33	45	65,22 %
Erittäin paljon / usein	24	34,78	69	100,00 %

Työuupumusta vastaajista suurin osa koki jonkin verran (30,43 %), hyvin vähän (26,09 %) tai melko paljon (20,29 %) (Taulukko 104.).

Taulukko 104. Työssä koettu työuupumuksen määrä

TYÖSSÄ KOETUN UUPUMUKSEN MÄÄRÄ	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
En lainkaan	8	11,59	8	11,59 %
Hyvin vähän	18	26,09	26	37,68 %
Jonkin verran	21	30,43	47	68,12 %
Melko paljon / usein	14	20,29	61	88,41 %
Erittäin paljon / usein	8	11,59	69	100,00 %

Työssään stressiä vastaajista suurin osa koki jonkin verran (39,13 %), hyvin vähän (24,64 %) tai melko paljon (20,29 %) (Taulukko 105.).

Taulukko 105. Työssä koetun stressin määrä

TYÖSSÄ KOETUN STRESSIN MÄÄRÄ	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
En lainkaan	1	1,45	1	1,45 %
Hyvin vähän	17	24,64	18	26,09 %
Jonkin verran	27	39,13	45	65,22 %
Melko paljon / usein	14	20,29	59	85,51 %
Erittäin paljon / usein	10	14,49	69	100,00 %

Työssä koettujen kiireen, työuupumuksen ja stressin osalta naiset ja miehet erosivat tilastollisesti lähes merkitsevästi toisistaan keskiarvojen osalta koetussa työuupumuksessa ($p = 0,0123$) sekä koetussa stressissä ($p = 0,0222$). Naiset arvioivat kokevansa stressiä ja uupumusta enemmän kuin miehet. (Taulukko 106.)

Taulukko 106. Työn kuormittavuus koettu kiire, työuupumus ja stressi, keskiarvot sukupuolen mukaan

	SUKUPUOLI			
TYÖN KUORMITTAVUUS	nainen	mies	yht.	p-arvo
Työssä koettu kiire	4,07	3,63	3,91	0,0884
Työuupumuksen kokeminen työssä	3,2	2,46	2,94	0,0123
Työssä koettu stressi	3,42	2,83	3,22	0,0222

Työuupumusta naiset kokivat useimmat jonkin verran (31,11 %), melko paljon / usein (24,22 %) tai erittäin paljon / usein (15,56 %). Miehet puolestaan kokivat hyvin vähän (33,33 %) tai jonkin verran (29,17 %) työuupumusta. (Taulukko 107.)

Taulukko 107. Koettu työuupumus sukupuolen mukaan

	SUKUPUOLI		
TYÖUUPUMUKSEN KOKEMINEN TYÖSSÄ	nainen	mies	Rivi yhteensä
En lainkaan	6,67 %	20,83 %	11,59 %
Hyvin vähän	22,22 %	33,33 %	26,09 %
Jonkin verran	31,11 %	29,17 %	30,43 %
Melko paljon / usein	24,44 %	12,50 %	20,29 %
Erittäin paljon / usein	15,56 %	4,17 %	11,59 %
Sarake yhteensä	65,22 %	34,78 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	6,321	df = 4	p = 0,1764

Samoin stressin kokemisen osalta naisista suurin osa arvioi kokevansa stressiä jonkin verran (42,22 %), melko paljon (20 %) tai erittäin paljon (20 %). Miehistä useimmat kokivat stressiä vain hyvin vähän (37,5 %) tai jonkin verran (33,33 %). Melko paljon stressiä koki 20,83 % miehistä. (Taulukko 108.)

Taulukko 108. Työssä koettu stressi sukupuolen mukaan

	SUKUPUOLI		
TYÖSSÄ KOETTU STRESSI	nainen	mies	Rivi yhteensä
En lainkaan	0,00 %	4,17 %	1,45 %
Hyvin vähän	17,78 %	37,50 %	24,64 %
Jonkin verran	42,22 %	33,33 %	39,13 %
Melko paljon / usein	20,00 %	20,83 %	20,29 %
Erittäin paljon / usein	20,00 %	4,17 %	14,49 %
Sarake yhteensä	65,22 %	34,78 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	7,375	df = 4	p = 0,1173

Työn kuormittavuuden, kiireen, työuupumuksen ja stressin kokemusten osalta eivät eri-ikäiset eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p > 0,05$) (Taulukko 109.).

Taulukko 109. Työn kuormittavuus koettu kiire, työuupumus ja stressi, keskiarvot iän mukaan

	IKÄ			
TYÖN KUORMITTAVUUS	55–59	60 tai yli	yht.	p-arvo
Työssä koettu kiire	4,03	3,77	3,91	0,317

Työuupumuksen kokeminen työssä	2,97	2,9	2,94	0,7986
Työssä koettu stressi	3,28	3,13	3,22	0,5549

Eri työaikaan tekevät erosivat toisistaan tilastollisesti lähes merkitsevästi keskiarvoiltaan työuupumisen kokemisessa ($p = 0,0341$). Lyhennettyä työaikaan tekevät kokivat kokopäivätyötä tekeviä enemmän työuupumusta. (Taulukko 110.)

Taulukko 110. Työn kuormittavuus koettu kiire, työuupumus ja stressi, keskiarvot työajan mukaan

	TYÖAIKA			
TYÖN KUORMITTAVUUS	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	yht.	p-arvo
Työssä koettu kiire	4,02	3,36	3,91	0,0539
Työuupumuksen kokeminen työssä	2,81	3,64	2,94	0,0341
Työssä koettu stressi	3,19	3,27	3,21	0,8162

Lyhennettyä työaikaan tekevistä useimmat kokivat työuupumusta erittäin paljon (36,36 %) tai jonkin verran (27,27 %), kun kokoaikatyötä tekevistä useimmat kokivat vain joko hyvin vähän (29,82 %) tai jonkin verran (29,82 %) työuupumusta (Taulukko 111.).

Taulukko 111. Työuupumuksen kokeminen työajan mukaan

	TYÖAIKA		
TYÖUUPUMUKSEN KOKEMINEN TYÖSSÄ	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke	Rivi yhteensä
En lainkaan	12,28 %	9,09 %	11,76 %
Hyvin vähän	29,82 %	9,09 %	26,47 %
Jonkin verran	29,82 %	27,27 %	29,41 %
Melko paljon / usein	21,05 %	18,18 %	20,59 %
Erittäin paljon / usein	7,02 %	36,36 %	11,76 %
Sarake yhteensä	83,82 %	16,18 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	8,384	df = 4	p = 0,0785

Eri työtehtäviä tekevät eivät eronneet työn kuormittavuus väittämien keskiarvoissa toistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p > 0,05$) (Taulukko 112.).

Taulukko 112. Työn kuormittavuus koettu kiire, työuupumus ja stressi, keskiarvot työtehtävien mukaan

	TYÖTEHTÄVÄ				
TYÖN KUORMITTAVUUS	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö	yht.	p-arvo
Työssä koettu kiire	4,0	4,08	3,93	3,99	0,9073
Työuupumuksen kokeminen työssä	3,05	2,58	2,90	2,93	0,5216
Työssä koettu stressi	3,34	3,42	3,10	3,27	0,5703

7.6 Ikäjohtaminen, ikääntyvien huomiointi työpaikalla ja ikäasenteet

Seuraavaksi kyselyssä kartoitettiin ikäjohtamisen toteutumista työpaikalla. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin heidän mielestään työpaikalla / työjärjestelyissä otetaan huomioon ikääntyvät työntekijät ja heidän elämäntilanteensa. Vastausvaihtoehtoja olivat: erittäin hyvin, melko hyvin, en osaa sanoa, ei kovin hyvin ja ei ollenkaan. Analyysissa vastausvaihtoehdot on koodattu numeroilla 1–5, niin että 5 = erittäin hyvin, 4 = melko hyvin, 3 = en osaa sanoa, 2 = ei kovin hyvin ja 1 = ei ollenkaan.

Vastaajien kokonaiskeskiarvo ikääntyvien huomioon otamisen osalta oli 2,91. Vastaajien arviot asettuivat siis keskimäärin ei kovin hyvin ja ei osaa sanoa välille.

Lähes puolet (47,06 %) kysymykseen vastanneista ei osannut sanoa miten hyvin ikääntyvät työntekijät huomioidaan työpaikalla. Vastaajista 22,06 % koki, että ikääntyviä työntekijöitä ei huomioida kovin hyvin työpaikalla, 19,12 % koki huomioon otamisen toteutuvan melko hyvin, 7,35 %, että huomiointi ei toteutunut ollenkaan ja 4,41 % koki huomioon otamisen toteutuvan erittäin hyvin. (Taulukko 113.)

Taulukko 113. Koettu ikääntyvien työntekijöiden huomioon otamisen toteutuminen työpaikalla / työjärjestelyissä

IKÄÄNTYVIEN HUOMIOINTI TYÖPAIKALLA	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
En osaa sanoa	32	47,06	32	47,06 %
Erittäin hyvin	3	4,41	35	51,47 %
Melko hyvin	13	19,12	48	70,59 %
Ei kovin hyvin	15	22,06	63	92,65 %
Ei ollenkaan	5	7,35	68	100,00 %

Taustamuuttujien osalta ikääntyvien huomioinnin toteutumisen arvioissaan naiset ja miehet erosivat toisistaan keskiarvoissa lähes tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,0277$). Miehet arvioivat ikääntyvien huomioinnin toteutuvan paremmin kuin naiset. (Taulukko 114.)

Taulukko 114. Ikääntyvien huomiointi työpaikalla sukupuolen mukaan keskiarvot

	SUKUPUOLI		yht.	p-arvo
	nainen	mies		
IKÄÄNTYVIEN HUOMIOINTI TYÖPAIKALLA	2,73	3,25	2,91	0,0277

Naisista ja miehistä suurin osa ei osannut vastata ikääntyvien huomiointia koskevaan kysymykseen. Naiset arvioivat miehiä useammin, että huomiointi ei toteutunut kovin hyvin tai ollenkaan ja miehet naisia useammin huomioinnin toteutuvan melko hyvin tai erittäin hyvin. (Taulukko 115.)

Taulukko 115. Ikääntyvien huomiointi työpaikalla sukupuolen mukaan

	SUKUPUOLI		Rivi yhteensä
	nainen	mies	
IKÄÄNTYVIEN HUOMIOINTI TYÖPAIKALLA			
Ei ollenkaan	9,09 %	4,17 %	7,35 %
Ei kovin hyvin	27,27 %	12,50 %	22,06 %
En osaa sanoa	45,45 %	50,00 %	47,06 %
Melko hyvin	18,18 %	20,83 %	19,12 %
Erittäin hyvin	0,00 %	12,50 %	4,41 %
Sarake yhteensä	64,71 %	35,29 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	7,674	df = 4	p = 0,1043

Keskiarvojen osalta eri-ikäiset eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi arvioissaan ikääntyvien huomioinnista työpaikalla ($p > 0,05$) (Taulukko 116.).

Taulukko 116. Ikääntyvien huomiointi työpaikalla iän suhteen, keskiarvot

	IKÄ		yht.	p-arvo
	50–59	60 tai yli		
IKÄÄNTYVIEN HUOMIOINTI TYÖPAIKALLA	2,74	3,13	2,91	0,0849

Frekvenssejä tarkasteltaessa eri-ikäisten vastaukset kuitenkin erosivat toisistaan lähes tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,0325$). Vanhemmat vastaajat arvioivat ikääntyvien

huomioinnin työpaikalla myönteisemmin, eli toteutuvan paremmin, kuin nuoremmat. 60 tai yli -vuotiaista arvioi vajaa kolmasosa (30 %) huomioinnin toteutuvan melko hyvin, kun 55–59-vuotiaista puolestaan vain 10,53 % oli samalla kannalla. (Taulukko 117.)

Taulukko 117. Ikääntyvien huomiointi työpaikalla iän suhteen

IKÄÄNTYVIEN HUOMIOINTI TYÖPAIKALLA	IKÄ		Rivi yhteensä
	50–59	60 tai yli	
Ei ollenkaan	7,89 %	6,67 %	7,35 %
Ei kovin hyvin	21,05 %	23,33 %	22,06 %
En osaa sanoa	60,53 %	30,00 %	47,06 %
Melko hyvin	10,53 %	30,00 %	19,12 %
Erittäin hyvin	0,00 %	10,00 %	4,41 %
Sarake yhteensä	55,88 %	44,12 %	100,00 %
Pearson Chi-Square	10,519	df = 4	0,0325

Eri työaikaa tekevät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p > 0,05$) samoin kuin eri työtehtäviä tekevät arvioissaan ikääntyvien huomioinnista työpaikalla (Taulukko 118., Taulukko 119.).

Taulukko 118. Ikääntyvien huomiointi työpaikalla työajan suhteen, keskiarvot

	TYÖAIKA		yht.	p-arvo
	Kokopäivätyö	Lyhennetty työaika / osa-aikaeläke		
IKÄÄNTYVIEN HUOMIOINTI TYÖPAIKALLA	2,96	2,64	2,91	0,2984

Taulukko 119. Ikääntyvien huomiointi työpaikalla työtehtävien suhteen, keskiarvot

	TYÖTEHTÄVÄ			yht.	p-arvo
	Opetustyö	TKI-työ	Hallinto- ja tukipalvelutyö		
IKÄÄNTYVIEN HUOMIOINTI TYÖPAIKALLA	2,73	2,92	3,24	2,94	0,0716

Ikäjohtamisen osalta vastaajilta kysyttiin myös kahden vapaaehtoisin avoimen kysymyksen kautta ajatuksia ikäjohtamisen kehittämisestä sekä ikääntyviin työntekijöihin suhtautumisesta työpaikalla.

Kaksi avointa kysymystä olivat seuraavanlaiset:

1. Miten ikääntyvät työntekijät voitaisiin huomioida paremmin työpaikallasi / työjärjestelyissä?
2. Miten työpaikallasi ja työyhteisössäsi suhtaudutaan mielestäsi ikääntyviin työntekijöihin? Oletko törmännyt jonkinlaisiin positiivisiin tai negatiivisiin ikäasenteisiin? Miten ne ilmenevät?

Kysymykseen ikääntyvien työntekijöiden paremmin huomioimisesta vastasi 32 kyselyyn vastanneesta 70 työntekijästä, eli 45,71 %. Heistä 3 kpl vastasi, ettei osaa sanoa miten huomiointia voisi parantaa. Vastaukset on jaoteltu Taulukossa 126 lueteltuihin keinoihin, joita vastaukset sisälsivät yhteensä 41 kpl (Liite 2.).

Ikääntyvien paremmin huomioimiseksi 32 vastaajasta ehdotti muun muassa 21,88 % työkuorman tarkistamista, keventämistä ja työajan ja tehtävien yhteensovittamista, 18,75 % ikääntyvien osaamisen, asiantuntijuuden sekä hiljaisen tiedon hyödyntämistä ja siirtämistä, 15,62 % työajan joustojen, -suunnittelun sekä lyhyen työajan tekemisen käytännön toteuttamisen parantamista, 15,62 % työn keventämisen muotojen ja tapojen vaihtoehtoja ja parempaa toteutusta, 12,5 % ikääntyvien parempaa huomioimista joustoa, palautumisaikaa ja huomiointia muutoksissa, 12,5 % parannuksia työnantajan asenteessa, tasa-arvoisessa kohtelussa, arvostuksessa, kuuntelussa ja keskustelussa ja 12,5 % ikääntymisen, terveyden ja yksilöllisten rajoitteiden parempaa huomiointia. Lisäksi toivottiin vaikuttamismahdollisuuksien parantamista työssä ja työn suunnittelussa, tehtävien, työnjaon ja työnkuvan selkeyttämistä sekä motivointia ja innostamista. (Liite 2., Taulukko 120.)

Kysymykseen ikääntyviin työntekijöihin suhtautumisesta ja ikäasenteista vastasi 33 työntekijää, eli 47,14 % kyselyyn vastanneista 70 työntekijästä. Kysymyksen vastauksissa tuli esiin havaittuja erilaisia asenteita ja huomioita aiheesta 37 kpl. Vastanneista 33 henkilöstä yli puolet (57,58 %) oli huomannut negatiivisia ikäasenteita työpaikalla. Positiivisia asenteita ja arvostusta ilmoitti havainneensa 15,15 % vastaajista. 27,27 % vastaajista puolestaan ei ollut havainnut ikäasenteita. Lisäksi muita huomioita ja kommentteja esitti 12,12 % vastaajista. (Taulukko 121.)

Taulukko 121. Suhtautuminen ikääntyviin ja havaitut ikäasenteet työpaikalla

HUOMIOT / KOMMENTIT	LKM	%
en ole huomannut	9	24,32
on huomannut neg. ikä as.	19	51,35
on huomannut pos. ikä as.	5	13,51
muu kommentti/huomio	4	10,81

Negatiiviset havaitut asenteet / suhtautuminen liittyivät muun muassa ikääntyvien työntekijöiden osaamisen ja kokemuksen arvostuksen ja hyödyntämisen puutteeseen sekä negatiiviseen tai välinpitämättömään asenteeseen ikääntyviin työntekijöihin, muun muassa ikääntyvien työntekijöiden hyvinvointiin panostamisen koettiin olevan puutteellista. Nuorempien työntekijöiden puolelta oli kohdattu ymmärryksen ja arvostuksen puutetta. Samoin esimieheen asenteessa ja ymmärryksessä oli havaittu puutteita. Vastaajat olivat myös kohdanneet työn keventämisen ja työn kierron toteuttamisen hankaluuksia. Ikääntyviä työntekijöitä kohtaan oli myös havaittu epärealistisia odotuksia ja suuren jouston vaatimuksia. Aina ei ikääntyville työntekijöille ollut myös kerrottu hänen työhönsä liittyviä asioita, vaan ne kerrottiin nuoremmille kollegoille.

Positiivisia havaintoja ikäasenteista ilmoitti 5 kpl 33 vastaajasta (15,15 %). Vastausten mukaan työpaikalla arvostetaan ikääntyviä työntekijöitä, heidän kokemustaan sekä kuullaan heitä. Työpaikalla positiivista suhtautumista edusti myös 1 vastaajan mukaan hyvä järjestetty eläkkeelle valmentautumiskoulutus.

Vastaajista 4 kpl (12,12 % 33 vastaajasta) esitti myös muita huomioita / kommentteja havainnoistaan työpaikalla ikääntyviin työntekijöihin suhtautumisesta ja ikäasenteista. Kommenttien mukaan ei ikääntyviä aina huomioitu positiivisella eikä negatiivisella tavalla. Asenteiden ja suhtautumisen kuvattiin olevan myös työporukasta, tilanteesta ja omastakin asenteesta kiinni. Joku saattoi kokea tilanteensa kuitenkin myös hyvin raskaaksi ja itsensä ulkopuoliseksi ikääntyvänä työntekijänä.

8 TULOSTEN ANALYYSI JA TULKINTA

Tässä työssä tarkastelun kohteena ja opinnäytetyökysymyksinä olivat ikääntyvien työntekijöiden työkyky, työajan yhteys työkykyyn sekä ikäjohtaminen toimeksiantajan, Satakunnan ammattikorkeakoulun, ikääntyvien 55 ja yli -vuotiaiden työntekijöiden kohderyhmässä. Asiaa selvitettiin työntekijöille suunnatun itsearviointikyselyn kautta.

Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin taustatietoja, sukupuolta, ikää, työtehtävää ja työaikaa, jotka toimivat vertailukohteena tukoksia analysoitaessa. Lisäksi kysyttiin tarkemmin lyhennetyn työajan tekemisestä ja syistä sen tekemiselle tai esteille tehdä lyhennettyä työaikaa.

Työkykyä selvitettiin kysymyksillä vastaajien koetusta työkyvystä sekä kysymyksillä työkykyteoriassa, Työkykytalo-mallissa, kuvatuista työkyvyn osa-alueista. Tavoitteena ollut työkyvyn tukemisen tarkoitusta ajatellen kysyttiin vastaajilta toiveita työkyvyn tukemistoimista johdolle.

Ikäjohtamisen toteutumista ja kehittämistä selvitettiin vastaajilta kysymyksillä ikääntyvien huomioon otamisen toteutumisesta työpaikalla sekä kokemuksia havaituista ikäasenteista ja suhtautumisesta ikääntyviin työntekijöihin. Ikäjohtamisen kehittämistä varten kysyttiin vastaajilta myös, miten heidän mielestään ikääntyvät voitaisi huomioida paremmin työpaikalla.

Aineisto koostui 70 ikääntyvän työntekijän kyselyvastauksista. Taustamuuttujien osalta aineistossa oli enemmän naisia (64,29 %) kuin miehiä, enemmän 55–59-vuotiaita (57,14 %) kuin 60 tai yli, suurin osa oli vakituksessa työsuhhteessa (94,29 %) ja teki kokopäivätyötä (82,86 %). Lyhennettyä työaikaa teki 11 (15 %) vastaajaa. Suuri osa teki ainakin opetustyötä (60 %) tai hallinto- ja tukipalvelutehtäviä (41,43 %), vain pieni osa TKI-työtä (16 %). Taustamuuttujilla ei ollut keskenään tilastollisesti merkitseviä eroja ($p > 0,05$).

8.1 Lyhennetyn työajan tekeminen, syyt ja esteet

Lyhennetyn työajan osalta opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita siitä, miten suuri osa ikääntyvistä työntekijöistä tekee lyhennettyä työaika, mistä syistä tai miksi ei.

Eräänä työn keventämisen keinona on teorioissa ja aiemmissa tutkimuksissa kuvattu esimerkiksi työajan lyhentäminen, erilaiset työaikajoustot ja kokonaistyöajan pienentäminen. Kyselyyn vastanneista ikääntyvistä työntekijöistä pieni osa (11 kpl, 15,71 %) teki lyhennettyä työaika.

Lyhennetyn työajan tekemisen taustalla oli vastaajilla yleensä oma aloite ja syinä terveyteen ja hyvinvointiin, perheeseen ja sosiaalisiin suhteisiin sekä vapaa-aikaan, käytännön järjestelyihin ja taloudellisiin tekijöihin liittyvät syyt. Kyselyssä vastaajista pieni osa (8,57 %) ilmaisi kiinnostuksensa, mutta kuvasi lyhennetyn työajan tekemiseen liittyvän käytännössä esteitä ja haasteita, kuten palkan aleneminen, lyhemmän työajan käytännön toteuttaminen ja työn todellisuudessa keventymisen epävarmuus.

Vastaajat kokivat, ettei nykyisiä töitä ollut helppo mukauttaa lyhennetyn työajan puitteisiin. Opintokurssien aikataulut ja työtehtävien määrä tuntuivat vastaajista määrittävän enemmän myös niihin menevää aikaa. Työnantajan puolelta vastaajat kokivat tähän yhteensovittamiseen tulevan liian vähän keinoja. Lyhennetyn työajan tekeminen oli näin ollen vastaajista tällä hetkellä haastavaa niin taloudellisesti kuin käytännössäkin.

8.2 Työkykykokemukset ja vaikuttavat tekijät

Suurin ja tärkein tarkastelun kohde opinnäytetyössä oli ikääntyvien työntekijöiden työkyky. Teorioiden mukaan työkykyyn vaikuttavat monet työhön, työpaikkaan, työntekijän osaamiseen ja omiin ominaisuuksiin vaikuttavat tekijät. Ikääntyvien työntekijöiden osalta muutokset toimintakyvyn monissa osa-alueissa, terveydessä ja kyvyissä vaikuttavat työkykyyn. Fyysisesti suuret ponnistelut ovat vaativampia ja palautuminen rasituksesta vaatii pidemmän ajan. Ylikuormittuminen, uupuminen ja stressaantuminen ovat todellisia riskejä. (Gould ym. 2006, 218, 219–221, 313.) Työkykytutkimusten

mukaan iän myötä työkyky heikkenee. Yksilölliset erot työkyvyssä kuitenkin kasvavat. (Ilmarinen 1999, 227–228.)

Opinnäytetyön kohderyhmä koki työkykynsä tällä hetkellä pääosin melko hyväksi. Vastaajista yli puolet (57,24 %) koki oman työkykynsä hyväksi / normaaliksi, vajaa kuudesosa (15,71 %) erittäin hyväksi ja heikentyneeksi vajaa viidesosa (18,57 %). Kukaan ei kuvannut itseään täysin työkyvyttömäksi.

Työkykytutkimusten tulosten mukaan eroja työkyvyssä ilmenee eri-ikäisten kesken, eri työtehtäviä tekevien kesken sekä osittain naisten ja miesten välillä (Gould ym. 2006, 207, 314). Opinnäytetyössä työkykykokemuksessa eroja oli vain eri työaikaa tekevien välillä. Kokopäivätyötä tekevät kokivat työkykynsä lyhennettyä työaikaa tekeviä paremmaksi.

Tutkimuksissa ei sukupuolten välillä koetussa työkyvyssä ole suuria eroja. (Lundell ym. 2011, 79–80). Tutkimusten mukaan naiset kokevat kuitenkin miehiä useammin työssä selviytymiseen ja jaksamiseen vaikuttavia ongelmia (Gould ym. 2006, 269, 314). Kyselyssä eivät naiset ja miehet eronneet merkitsevästi toisistaan työkykykokemuksissaan. Keskiarvon osalta miesten kokemukset työkyvystään olivat kuitenkin naisia hieman korkeampia kuten aiemmissa tutkimuksissa.

Ikää tarkasteltaessa tutkimusten mukaan työkyvyttömiä 55–59-vuotiaista on noin joka viides ja 65–69-vuotiaista joka neljäs. Joka neljännen 55–59-vuotiaan työkyky oli erinomainen ja 60–64-vuotiaista joka kymmenennen. (Pensola ym. 2008, 237.) Kyselyn perusteella ei opinnäytetyön kohderyhmässä eri-ikäisen välillä ollut merkitseviä eroja työkykykokemuksissa. Toisin kuin aiempien tutkimusten kohdalla kyselyn vastaajista iältään 60 tai yli kokivat työkykynsä keskiarvon perusteella hieman 55–59-vuotiaita paremmaksi.

Työkykytutkimuksissa erilaisia työtehtäviä tekevien työkyky erosi toisistaan rasittavuudeltaan poikkeavien tehtävien kohdalla (Lundell ym. 2011, 80–81). Kyselyssä tarkastelussa oleva kohderyhmä työskentelee samassa työpaikassa hieman erilaisissa työtehtävissä. Tehtävät eivät kuitenkaan poikkea toistaan suuresti fyysisen rasittavuuden

tai vaadittavan koulutuksen asteessa. Kyselyn vastaajat eivät eronneetkaan merkittävästi toisistaan työkykykokemuksissaan.

Tutkimusten mukaan työkykyyn vaikuttavat erityisesti työ, terveys ja toimintakyky. Työkykyä heikentävät huonoksi koettu terveys, sairaudet, oireet ja toimintakyvyn rajoitukset. (Gould ym. 2006, 217, 219, 313.) Tutkimusten kanssa yhdenmukaisesti vastaajat työkykykyselyssä kuvasivat työkykyään heikentäviä tekijöitä olevan erityisesti terveyteen liittyvät pulmat.

Työkykyyn vaikuttaa teorioiden ja tutkimusten mukaan myös selkeästi työ itse. Kyselyn vastaajat kuvasivatkin myös työkykyään heikentävän työhön liittyen muun muassa liian suuri työkuorma, kiire ja keskeytykset. Rasitteeksi koettiin myös esimerkiksi työn ja resurssien kohtaamattomuus ja uusien asioiden opettelu. Toiveena oli esimerkiksi, ettei enää uusia oppikursseja tulisi opetettavaksi.

Työkykytutkimuksissa työkyvyn ylläpitämiseksi työntekijät toivoivat toimenpiteitä työjärjestelyissä ja hyvää esimiestyötä ja kuntoutusta (Pensola ym. 2008, 241). Opinnäytetyössä kyselyn vastaajat toivoivat johdolta tutkimusten kanssa samansuuntaisesti työkyvyn tukemiseksi parannuksia ja ratkaisuja muun muassa työjärjestelyihin, työoloihin ja työskentelyolosuhteisiin, kuten työrauhaa. Työn sisällön osalta toivomukset koskivat työtehtävien mitoituksen tarkistamista ja työkuorman vähentämistä sekä muun muassa tehtävän- ja työnkuvien selkeytystä. Henkilöresursseja haluttiin myös lisää. Työsuunnitteluun kaivattiin myös parannuksia ja erityisesti vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, sen sisältöön ja työsuunnitelmien tekemiseen. Lisäksi toivottiin työntekijöiden erityistarpeiden huomioimista sekä lisää joustoa ja tutkimusten tulosten tapaan lisää työkyvyn kannalta oleellista arvostusta ja ymmärrystä muilta, myös johdolta.

Teorioiden ja tutkimusten mukaan työkyvyn kannalta oleelliset piirteet näkyivät näin ollen myös työkykykyselyn vastaajien kokemuksissa.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin myös työkyvyn eri osa-alueita. Terveys ja toimintakyky ovat teorioissa ja tutkimuksissa todettu oleellisiksi työkyvyille (Gould ym. 2006, 312).

Aiemmissa tutkimuksissa ikääntyvistä 55–69-vuotiaista terveytensä koki hyväksi sairauksista huolimatta joka toinen. Huonoksi terveytensä koki vain joka kuudes. (Pensola ym. 2008, 233, 235.) Myös työkykykyselyssä vastaajista suurin osa koki terveytensä ja toimintakykynsä suhteessa työn vaatimuksiin olevan pitkälti hyvä / normaali tai erittäin hyvä. Terveyden ja toimintakyvyn kokemukset vastaajilla olivat keskiarvoiltaan yli 4 (hyvä / normaali). Vastaajista vain muutama koki niin terveytensä kuin toimintakykynsä suhteessa työn erilaisiin vaatimuksiin melko huonoksi eikä kukaan erittäin huonoksi.

Terveyden ja toimintakyvyn osalta oli merkitseviä eroja kyselyn vastaajien kokemuksissa vain terveyden osalta naisten ja miesten välillä sekä eri työaikaa tekevien välillä. Miehet kokivat terveytensä naisiin verrattuna hieman parempana työn vaatimuksiin nähden ja kokopäivätyötä tekevät työntekijät arvioivat terveytensä lyhennettyä työaikaa tekeviä paremmaksi. Myös työkykytutkimuksissa naiset ovat kokeneet jaksamisensa muun muassa terveyden ja toimintakyvyn osalta miehiä huonommaksi (Gould ym. 2006, 265).

Työkykytutkimuksissa työkykyä tukevia tekijöitä ovat olleet muun muassa työtyytyväisyys, motivoituneisuus, myönteinen asenne työhön, innostus, työn itsenäisyys, omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet, työn kehittävyys sekä hyvä ammatillinen itsetunto. Tärkeitä ovat myös esimiehen antama tuki, suhtautuminen, arvostus sekä työyhteisöltä saatava tuki. (Gould ym. 2006, 312; Ilmarinen 1999, 236.)

Kyselyn vastaajien kokemusten mukaan osaamisen sekä suhteen työhön osalta toteutuivat eri osa-alueet työkyvyssä melko hyvin. Ammatillisen osaamisen koettiin vastaavan hyvin työn vaatimuksia ja vastaajat kokivat työnsä tarjoavan mahdollisuuksia kehittyä ja oppia uutta. Suurin osa oli myös tyytyväisiä työhönsä kokonaisuudessaan. Työn tekemiseen motivaatio koettiin hyväksi, samoin työhön sitoutuneisuus. Työhön suhtauduttiin myös pääosin myönteisesti. Alhaisimman arvion sai lisäkoulutuksen tarvittaessa saamisen kokemus, mutta silti vastaajista suuri osa koki saavansa koulutusta pääosin hyvin tai jokseenkin hyvin.

Eri työaikaa tekevistä kokopäivätyötä tekevät arvioivat lyhennettyä työaikaa tekeviä myönteisemmin tyytyväisyytensä työhönsä kokonaisuudessaan, motivaationsa työn

tekemiseen sekä työhön myönteisesti suhtautumisensa. Eri työtehtäviä tekevistä hallinto- ja tukipalvelutyötä tekevät arvioivat muita myönteisemmin saavansa lisäkoulutusta tarvittaessa. TKI-työtä tekevät kokivat lisäkoulutuksen saamisen selvästi muita negatiivisemmin.

Työkyvyn työtä, työyhteisöä, työoloja ja johtamista koskevissa osa-alueissa suurin osa vastaajista koki työkyvyn kannalta näiden tekijöiden toteutuvan melko hyvin. Suurin osa vastaajista koki työpaikan ilmapiirin hyväksi, toisten kanssa koettiin tulevan hyvin toimeen, työtovereilta koettiin saatavan apua ja tukea, kohtelu työpaikassa koettiin jokseenkin arvostavaksi ja tasa-arvoiseksi, yhteistyön sekä viestinnän ja tiedotuksen henkilöstön kesken koettiin jokseenkin toimivan.

Työn osalta koettiin työn tavoitteet sekä työnkuvan, vastuiden ja tehtävien jako selkeiksi. Työn sisältöön ja työjärjestelyihin oltiin melko tyytyväisiä. Työn sisältöön ja päätöksentekoon työn suhteen koettiin myös voitavan vaikuttaa hyvin ja työolot, -tilat, -välineet ja -laitteet koettiin kunnossa oleviksi.

Työn, työyhteisön ja työolojen osalta erosivat naiset ja miehet toisistaan miesten arvioidessa naisia myönteisemmin tyytyväisyytensä työjärjestelyihin sekä vaikutusmahdollisuutensa työn sisältöön ja päätöksiin. Eri-ikäiset erosivat 60 tai yli -vuotiaiden arvioidessa syrjinnän ja kiusaamisen esiintymisen tilanteen nuorempia positiivisemmin sekä kokiessa työnkuvan, vastuut ja tehtävienjaon nuorempia 55–59 -vuotiaita selkeämpinä. Eri työtehtäviä tekevät erosivat TKI-työtä tekevien arvioidessa toisia tehtäviä tekeviä myönteisemmin mahdollisuutensa vaikuttaa työnsä sisältöön ja päätöksiin. Opetustyötä tekevät arvioivat hieman muita tehtäviä tekeviä alhaisemmaksi kaikkien kanssa toimeen tulemisen.

Myös johtamisen osalta vastaajat kokivat eri osa-alueiden toteutuvan melko hyvin. Teorioiden mukaan esimiehellä onkin oleellinen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn. (Virtanen & Sinokki 2014, 147.) Kyselyn vastaajat kokivat saavansa esimieheltä tukea ja apua, esimiehen arvostavan työtään, olevan kannustava ja välittävän työntekijöiden hyvinvoinnista. Rakentavan palautteen saamista esimieheltä suuri osa vastaajista ei osannut arvioida tai olivat jokseenkin samaa mieltä. Viestinnän ja

tiedotuksen toimivuudesta johdon ja henkilöstön välillä oltiin puolestaan joko ei samaa eikä eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä.

Työkyvyn kannalta oleellisia ovat teorioiden mukaan työkyvyn osa-alueiden voimavarojen ja kuormitustekijöiden tasapaino. Työkykytalossa kolme alinta kerrosta edustaa voimavaroja ja työhön, työoloihin, yhteisöön ja johtamiseen liittyvät seikat kuormitusta tuovia tekijöitä. Kaikkien osa-alueiden voi kuitenkin lukea niiden toimimisessa vaikuttavan työkykyyn myönteisesti ja vastaavasti kuormittavan, kun ne eivät toteudu ihanteellisella tavalla. (Ilmarinen 2006, 70, 79–80; Ilmarinen & Vainio 2012, 5; Työterveyslaitoksen [www-sivut](http://www.sivut) 2019.) Työkykykyselyssä kysyttiin myös työn kuormitukseen ja voimavaroihin liittyen vastaajien kokemuksia.

Työn kuormittavuuden ja voimavarojen osalta vastaajat arvioivat työn olevan melko kuormittavaa erityisesti kiireen, työuupumuksen ja stressin sekä osa työn määrän osalta. Työn ja muun elämän vastaajat kokivat olevan suurilta osin hyvin tasapainossa, mutta voimavarojen ja ajan riittämistä ystäville ja harrastuksille useimmat eivät osanneet arvioida ja monet arvioivat myös, että niitä ei riittänyt. Naiset ja miehet erosivat toisistaan työn kuormittavuuden osalta naisten arvioidessa kokemansa työuupumuksen ja stressin miehiä korkeammiksi. Eri työaikaa tekevät erosivat toisistaan työn määrän, työuupumuksen ja työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapainon osalta. Kokopäivätyötä tekevät kokivat lyhennettyä työaikaa tekeviä useammin työnsä määrän liian suureksi sekä hieman lyhennettyä työaikaa tekeviä useammin työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapainon toteutuvan hyvin tai vaihtelevasti. Lyhennettyä työaikaa tekevät arvioivat työuupumuksen kokemisen kokopäivätyötä tekeviä korkeammaksi.

Työkyvyn kannalta voimavarojen ja kuormittavien tekijöiden tasapaino vaikutti näin ollen hyvin vaihtelevalta ja työntekijäkohtaiselta. Työkyvyn osa-alueista suuri osa vaikutti toimivan hyvin, mutta myös kuormittavia tekijöitä esiintyi monilla.

8.3 Työkyvyn ja työajan yhteys

Tässä opinnäytetyössä oli tarkastelussa lisäksi työajan yhteys työkykyyn. Työkykyteorioiden mukaan ikääntymisen myötä työn keventäminen on tärkeää ja työn

järjestelyjen ja esimerkiksi työajan järjestelyt ovat hyvä keino tähän. Ikääntymisen myötä työntekijät kaipaavat enemmän palautumisaikaa ja esimerkiksi vuorotyöllä on ikääntyville nuorempia enemmän terveyshaittoja. (Huuhtanen ym. 1999, 28; Härmä 1994, 382–383.)

Työkykykyselyssä työajalla vaikutti olevan yhteys sekä työkykykokemuksiin että joihinkin työkyvyn osa-alueista. Työkykykokemusten osalta kokopäivätyötä tekevät kokivat työkykynsä lyhennettyä työaikaa tekeviä paremmaksi. Kokopäivätyötä tekevästä suurin osa arvioi työkykynsä hyväksi tai normaaliksi. Lyhennettyä työaikaa tekevästä / osa-aikaeläkkeellä olevista puolestaan vain yli kolmasosa koki työkykynsä hyväksi tai normaaliksi ja yhtä suuri osuus heikentyneeksi.

Eri työaikaa tekevät erosivat toisistaan myös työkyvyn osa-alueissa terveydessä ja toimintakyvyssä, osaamisen ja suhteen työhön kohdalla ja työn kuormittavuus arvioissa. Kokopäivätyötä tekevät arvioivat terveytensä suhteessa työn vaatimuksiin paremmaksi ja tyytyväisyytensä työhön, työmotivaationsa sekä työhön myönteisesti suhtautumisensa lyhennettyä työaikaa tekeviä myönteisemmin. Kaikista eri työaikaa tekevästä suurin osa koki työn määrän sopivaksi, mutta kokopäivätyötä tekevät kokivat myös toisia useammin työn määrän liian suureksi.

Työn ja vapaa-ajan / muun elämän tasapainon koki suurin osa vastaajista sopivaksi, mutta lyhennettyä työaikaa tekevästä useampi koki, ettei tasapaino toteutunut. Kokopäivätyötä tekevästä useampi koki tasapainon toteutuvan vaihtelevasti. Lyhennettyä työaikaa tekevät kokivat myös työuupumusta kokopäivätyötä tekeviä enemmän.

Työkykykokemusten sekä osan työkyvyn osa-alueista kohdalla kokopäivätyötä tekevät kokivat siis oman työkykynsä sekä kyseiset työkyvyn osa-alueet lyhennettyä työaikaa tekeviä myönteisemmin. Vain työn määrän kokivat kokopäivätyötä tekevät lyhennettyä tekeviä suurempana, liian suurena.

Lyhennetyn työajan tekemisen taustalla monet vastaajat kuvasivat alkukyselyn osioissa olevan monin paikoin muun muassa terveyteen liittyvät pulmat. Kyselyn vastauksia ei voikaan tulkita päätellen esimerkiksi, että lyhyen työajan tekeminen aiheuttaisi työkyvyn laskua. Lyhennettyä työaikaa tekevien kokemukset työkyvystään

voivatkin olla työaikajärjestelyjen taustalla, jolloin työssä jaksamista pyritään parantamaan työn järjestelyjen kautta.

Suhteen työhön osalta kokopäivätyötä tekevät suhtautuivat lyhennettyä työaikaa tekeviä myönteisemmin työhönsä sekä olivat tyytyväisempiä ja motivoituneempia työhönsä. Näiden piirteiden taustoja on hankalaa tulkita tai päätellä, mutta lyhennetyn työajan tekemisen esteiksi kuvatut tekijät, kuten lyhennetyn työajan ja tehtävien yhteensovittamisen haasteet ja työn todellisen keventymisen pulmat voivat osittain selittää tätä. Pohdittavaksi jää onko lyhennetyn työajan tekeminen yhtä tyydyttävää kuin kokopäivätyön ja miksi?

Tarkasteltaessa kyselyn tuloksia on myös muistettava, ettei niitä pidä yleistää liikaa, vaan muistaa kyseessä olevan rajallinen otos rajatusta kohdejoukosta.

8.4 Ikäjohtamisen toteutuminen

Työkyvyn ohella opinnäytetyössä oleellinen selvityksen aihe oli ikäjohtamisen toteutuminen. Teorioiden ja tutkimusten mukaan on esimiestyön ja johtamisen merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille oleellinen ja ikäjohtamisen keinoin pyritään kaiken ikäisten työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun huomioimaan kaikkien erilaiset tarpeet, vahvuudet ja tilanteet. (Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

Kyselyn vastaajista suurin osa ei osannut arvioida miten ikääntyvien työntekijöiden huomiointi toteutuu tällä hetkellä työpaikalla. Vastaajista noin viidesosa osa koki, ettei huomiointi toteudu kovin hyvin tällä hetkellä. Myös vajaa viidesosa oli kuitenkin sitä mieltä, että huomiointi toteutuu melko hyvin. Taustamuuttujien osalta eri-ikäiset erosivat vastausfrekvensseissä toisistaan. Vanhemmat vastaajat arvioivat ikääntyvien huomioinnin työpaikalla myönteisemmin, eli toteutuvan paremmin, kuin nuoremmat.

Ikääntyvien työntekijöiden myönteinen huomiointi ei näin ollen ainakaan täysin ole toteutunut vielä työpaikalla ja kaipaa panostusta.

Työntekijät toivoivat johdolta, että ikääntyvät työntekijä huomioitaisiin paremmin työjärjestelyissä ja erityistarpeiden ja rajoitteiden osalta. Vastaajat toivoivat työkuorman keventämistä, ikääntyvien työntekijöiden osaamisen ja hiljaisen tiedon parempaa hyödyntämistä ja eteenpäin siirtämistä sekä lisäjoustoa työssä. Lisäksi toivottiin muun muassa työn keventämiseen lisää vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, ymmärrystä, arvostamista ja huomiointia sekä tasa-arvoista kohtelua.

Ikäjohtamisen toteutuminen työpaikalla tuli myös esiin kohdatuissa ikäasenteissa ja ikääntyviin työntekijöihin suhtautumisessa työpaikalla. Kyselyyn vastanneista vajaa puolet kuvasi havainneensa erilaisia ikäasenteita ja ikääntyviin eri tavoin suhtautumista työpaikalla. Kielteistä suhtautumista ja asennoitumista kuvasi havainneensa kaikista kyselyn vastaajista vajaa kolmasosa ja vajaa kymmenesosa kuvasi havainneensa positiivisia asenteita ja suhtautumista ikääntyviä työntekijöitä kohtaan.

Negatiivista suhtautumista havainneet vastaajat kuvasivat kohdanneensa muun muassa negatiivista ja välinpitämätöntä asennoitumista ikääntyviä työntekijöitä kohtaan, ymmärryksen ja arvostuksen puutetta sekä epärealistisia joustovaatimuksia kuin myös käytännössä työn keventämisen ja työnkierron toteuttamisen mahdottomuutta. Positiiviset havainnot liittyivät havaittuun ikääntyvien työntekijöiden arvostukseen, kokemuksen arvostamiseen ja kuulemiseen sekä myönteisesti koettuun järjestettyyn eläkkeelle valmentautumiskoulutukseen.

Ikäjohtaminen ja ikääntyviin työntekijöihin suhtautuminen vaikuttavat näin ollen kaipaavan vielä panostamista organisaatiossa.

8.5 Työkyvyn ja ikäjohtamisen kehittämistoimet

Työkyvyn sekä ikäjohtamisen osalta kyselyn perusteella vaikuttaa olevan vielä kehittämisen varaa. Työkyvyn osa-alueet vaikuttivat toteutuvan melko hyvin, mutta työn kuormittavuus ja työn määrä vaikuttivat vielä tuottavan osalle työntekijöistä haasteita. Johdon puolelta toivomuksena oli erityisesti parempi jousto ja erityistilanteiden ja tekijöiden huomiointi ikääntyvien työntekijöiden osalta esimerkiksi uuden opettelussa. Työn keventämisen ja lyhennetyn työajan käytännössä toteuttamiseen toivottiin lisää

mahdollisuuksia, jotta työ todellisuudessa keventyisi ja tehtävät olisi mahdollista toteuttaa lyhemmässä työajassa. Terveys oli erityisesti myös monen ikääntyvän työntekijän kokemuksissa työkyvyn kannalta heikentävänä tekijänä suuressa roolissa ja erilaiset rajoitteet toivottiinkin otettavan huomioon työssä entistä paremmin. Kuntoutus ja työterveyshuollon kanssa yhteistyö tulivat esimerkkeinä esiin vastaajien toiveissa.

Lyhennettyä työaikaa tekevien keskimääräinen työkyky vaikutti hieman kokopäivätyötä tekevien työkykyä alhaisemmalta ja lyhennetyn työajan tekeminen järjestelynä vaikuttikin olevan käytössä muun muassa terveysrajoitteiden kanssa pärjäämisessä. Lyhennetyn työajan käytännössä toteuttaminen vaikutti kuitenkin haastavalta ja tarpeelliselta kehityskohteelta.

Ikääntyvien työntekijöiden ja ikäjohtamisen toteutuminen vaikuttivat myös olevan vielä kehitysvaiheessa ja erilaista suhtautumista ja negatiivisia asenteitakin oli kohdattu. Lisää tietämystä ja ymmärrystä toivottiin niin työtovereiden kuin esimiesten osalta, jotta asennoituminen ja huomiointi muuttuisivat paremmiksi.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Ikääntyvien työntekijöiden määrän kasvaessa ja ikäjohtamisen ja työhyvinvointiin panostamisen tarpeen kasvaessa on opinnäytetyön aihe ajankohtainen myös jatkossa toimeksiantajan kannalta. Satakunnan ammattikorkeakoulussa ikääntyviin työntekijöihin painottunut henkilöstön ikärakenne luo tulevaisuudessa yhä tärkeämmäksi painotuksen ikäjohtamiseen. Tällöin on jatkossakin tärkeää kuulla ikääntyviä työntekijöitä ja mahdollistaa myös käytännössä erilaisia tapoja keventää työtä ja kuormitusta. Ikääntyviin suhtautuminen ja asennoituminen henkilöstön sekä esimiesten osalta kaipaavat vielä petraamista työpaikalla ja tärkeää olisikin jatkossa saattaa henkilöstö ikääntymiseen liittyvän tiedon kanssa ajan tasalle näin parantaen ikäasenteita.

Erityisesti myös ikääntyvien osaamisen ja asiantuntijuuden arvostaminen ja hyödyntäminen käytännön työssä ovat hyviä kehittämisen kohteita työpaikalla.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn perusteiden ja kannustavan sekä tukevan ilmapiirin luominen on oleellista ikääntyviin suhtautumisen myönteisyyden paranemiseksi. Johdon ja esimiesten on luotava edellytykset työhyvinvoinnille työpaikoille.

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin tarkasti kohderyhmän tämän hetkisiä kokemuksia työkyvystä sekä ikäjohtamisesta. Työssä asetettuihin opinnäytetyökysymyksiin ikääntyvien työntekijöiden työkyvystä, lyhennetyn työajan merkityksestä työkyvylle sekä ikäjohtamisen toteutumisesta saatiin pääosin vastauksia työn kautta.

Työn luodessa kuvan ikääntyvien työntekijöiden tämän hetkisestä työkyvyn kokemuk-
sista, työkyvyn suhteesta työaikaan, ikäjohtamisen tilanteesta sekä ehdotuksista työ-
kyvyn ja ikääntyvien työntekijöiden huomioinnin parantamiseksi, työlle asetetut ta-
voitteet toteutuivat hyvin.

Opinnäytetyön kautta saadut tulokset ovat toimeksiantajalle hyödyllisiä ikääntyvien
työntekijöiden työkyvyn tilanteen selvityksen sekä ikäjohtamisen nykytilan selvittä-
misen kautta. Saatuja tuloksia voi toimeksiantaja käyttää kehitteillä olevan ikäjohta-
misenohjelman kehittämisessä. Työntekijöiltä saadun palautteen ja toiveiden kautta
voi ammattikorkeakoulu työnantajana kehittää paremmin toiveiden mukaisia työky-
vyn tukemistoimia ja puuttua ongelmakohtiin.

Opinnäytetyössä esiin nousi jatkossa työntekijöiden hyvinvoinnin varmistamisen kan-
nalta kehittämistä ja panostamista vaativia alueita työntekijöiden työkyvyn tukemista
sekä ikäjohtamisen parantamista koskevien muutostarpeiden ja toiveiden kautta. Ky-
selyn tulosten perusteella oleellisia kehityskohteita organisaatiossa ovat työkyvyn tu-
keminen sekä ikäjohtamisen parantaminen. Työn keventämisen ja lyhennetyn työajan
tekemisen mahdollisuus ja käytännössä toteuttaminen vaativat vielä työnantajan puo-
lelta lisäpaneutumista ja jokaisen työntekijän kohdalla yksilöllisen suunnitelman teke-
mistä, jotta työ todella keventyy ja työtehtävät on mahdollista toteuttaa uusissa työajan
raameissa. Ikätietous sekä ikääntyviin työntekijöihin suhtautuminen vaativat myös pa-
nostusta asenteiden ja ymmärryksen muodossa ja ovat ikäjohtamisen ohjelmalle tär-
keitä kehityskohteita.

Opinnäytetyön aihealue rajautui ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn sekä organisaation ikäjohtamisen tämänhetkisen tilanteen selvittämiseen, eikä se antanut vastauksia niissä aiemmin tai jatkossa tapahtuviin muutoksiin. Työn tulokset eivät kerro työkyvyn tukemiseksi tehtävien työjärjestelyjen, työajan muutosten ja muiden keventämistöimien tehokkuudesta. Tuloksista ei voi päätellä millainen työkyvyn yhteys työaikaan todella on, mistä se johtuu tai auttaako lyhemmän työajan tekeminen työntekijöiden hyvinvointia. Työkyky on vain osa työhyvinvointia ja jokaisen työntekijän tilanne on moninainen ja ainutlaatuinen, jossa myös yksilöllinen selvitys työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavista asioista ja niitä tukevista toimista on tarpeen.

Näihin avoimeksi jääneisiin kysymyksiin liittyikin useita kiinnostavia jatkoselvityksen ja tutkimuksen aiheita. Muun muassa olisi kiintoisaa seurata pidemmällä aikavälillä työkyvyn kehittymistä työn järjestelyjen seurauksena. Myös laajempien otantojen käyttäminen ja vastaavien tutkimusten toteuttaminen eri organisaatioissa ja eri toimialoilla laajentaisi näkökulmaa ikääntyvien työkyvystä, sen syistä ja siihen vaikuttavista tekijöistä ja toimivista tukitoimista.

Jatkossa kiinnostavaa olisi myös seurata ikäjohtamisen ohjelman kehittämisen myötä näissä työntekijöiden kokemuksissa työkyvystä ja ikäjohtamisen toteutumisessa tapahtuvia muutoksia. Jos saadaan aikaan merkittäviä uudistuksia muun muassa työn keventämisen ja lyhennetyn työajan toteuttamisessa, niiden vaikutusten seuraaminen loisi kiinnostavan tarkastelunkohteen tulevaisuudessa.

Kyselyn lopuksi vastaajat saivat antaa myös palautetta ja kommentteja kyselystä. Kommenteissa oli sekä positiivisia, negatiivisia että neutraaleja palautteita ja viestejä. Muun muassa kysely sai kritiikkiä liiasta samankaltaisuudesta juuri aiemmin organisaatiossa tehdyn hyvinvointikyselyn kanssa. Samoin oli kyselyn ikäraja ja ikääntyvän työntekijän määrittäminen palautteen kohteena. Johtajuutta ja esimiestyötä arvioitaessa myös kuvautui hankaluus arvioida tilannetta useamman esimiehen tilanteessa. Näiden lisäksi kysely sai kuitenkin myös kiitosta ja positiivista palautetta tärkeään aiheeseen paneutumisesta ja esiin nostettiin muun muassa kiinnostus kyselyn jatkosta, tulosten merkityksestä ja lisäselvityksien tekemisestä aiheesta. Työkyvyn ja ikääntyvien työntekijöiden huomioinnin parantaminen organisaatiossa jatkossa ovatkin tärkeitä ja toimittavia positiivisia seurauksia opinnäytetyön tuloksista.

LÄHTEET

Ahola, K. 2011. Tue työkykyä: Käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ahonen, G., Husman, P., Ikonen, R., Juuti, P., Koho, A., Käpykangas, S., Laine, M. Larjomaa, E., Saarelma-Thiel, T., saari, E. & Wallin, M. 2015. Julkista johtamista ja-
lostamassa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Alahautala, T. & Huhta, H-R. 2018. Johda terveyttä: Työnantajan opas. Helsinki:
Alma Talent.

Antti-Poika, M. & Martimo, K. 2018. Työterveyshuolto työkykyjohtamisen tukena.
Teoksessa Ala-Mursula, L., Martimo, K., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä
terveyttä. 4. uud. p. Helsinki: Duodecim.

Forss, S. 2004. Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä py-
syminen. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Gould, R., Ilmarinen, J. Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottu-
vuudet: Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. 22. p. Hel-
sinki: Tammi.

Huhtanen, P., Kalimo, R., Lindström, K., Linkola, P. & Liukkunen, U. 1999. Age-
ing workers and changing working life. Helsinki: Työministeriö: Työterveyslaitos.

Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa: tilannekat-
saus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Helsinki: Työmi-
nisteriö: Työterveyslaitos: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Ilmarinen, J. 2001. Aging workers. Occupational and Environmental Medicine 58,
546-552. Viitattu 19.11.2019 <http://dx.doi.org/10.1136/oem.58.8.546>

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan uni-
onissa. Helsinki: Työterveyslaitos: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvalli-
suuskeskus TTK, elintarvikealojen työalatoimikunta. Viitattu 17.11.2019.
https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

Jäntti, S. 2019. Henkilöstön kehittämispäällikkö, Satakunnan ammattikorkeakoulu.
Pori. Henkilökohtainen tiedonanto 16.9.2019.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämisohjel-
man laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kivekäs, T. 2018. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Ala-Mursula, L., Martimo, K.,
Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uud. painos. Helsinki: Duode-
cim. Viitattu 30.10.2019. <https://www-terveysportti-fi.lillukka.samk.fi/dtk/tyt/koti>

Laitinen, J. 2018. Terveyttä edistävä työpaikka. Teoksessa Ala-Mursula, L., Martimo, K., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. 4., uud. p. Helsinki: Duodecim. Viitattu 30.10.2019. <https://www-terveysportti-fi.lil-lukka.samk.fi/dtk/tyt/koti>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 muutoksineen.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön: Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos: Tampereen yliopisto: Euroopan sosiaalirahasto. Viitattu 30.10.2019. <https://docplayer.fi/2464115-Hyvinvointia-tyoyhteisoon.html>

Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Helsinki: Alma Talent.

Mattila, L. & Rauramo, P. 2010. Varhainen tuki työkyvyn edistämässä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamista liiketoimintaan. 3. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pensola, T., Kankainen, H., Roine, S. & Rinne, H. 2008. Työikäiset ikääntyvät: 55-69-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Räsänen, R. 2018. Hyvää elämänlaatua ikääntyneille. Jyväskylä: Riitta Räsänen.

Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2019. Viitattu 15.11.2019. <https://www.samk.fi>

Satakunnan ammattikorkeakoulu Oy. Henkilöstötilinpäätös 2018.

Tuomi, K. 1992. Työkykyindeksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2019. Viitattu 24.11.2019. <https://ttk.fi/>

Työterveyslaitoksen www-sivut 2019. Viitattu 17.11.2019. <https://www.ttl.fi>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Uitti, J. 2018. Työelämän ja työterveyden kehitys Suomessa. Teoksessa Ala-Mursula, L., Martimo, K., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. 4. uud. p. Helsinki: Duodecim, 12–16.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 30.1.2019. <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 9.12.2019 10.49 ja päättyy 22.12.2019 23.59

Verkkokysely – Ikääntyvien työntekijöiden työkyky ja lyhennetty työaika

Tällä kyselyllä selvitetään Satakunnan ammattikorkeakoulun yli 55-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksia työkyvystään ja miten työkykyä voitaisiin tukea. Erityisesti selvitetään työajan vaikutusta työkykyyn.

Kyselyn tuloksia käytetään Satakunnan ammattikorkeakoulun, Kuninkaisten kampuksen liiketalouden tradenomiopiskelijan Suvi Kingelin opinnäytetyössä, SAMK:n ikäjohtamisen ohjelman sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisen kehittämisessä. Saatua aineistoa ei käytetä muihin tarkoituksiin.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu anonyymisti. Kyselyn vastauksia käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä itse, Suvi Kingelin, tilastollisen taulukkolaskentaohjelman avulla niin, ettei aineistosta, eikä lopullisesta opinnäytetyöstä ole tunnistettavissa yksittäisiä henkilöitä.

Vastaa kysymyksiin annettujen ohjeiden mukaisesti valitsemalla sopivin vaihtoehto/vaihtoehdot tai kirjoittamalla annettuun tekstikenttään vapaamuotoinen vastaus.

Kiitos osallistumisesta!

Taustatiedot

Ikä *

- ☐ 55-59 vuotta
☐ 60 tai yli

Sukupuoli *

- ☐ nainen
☐ mies
☐ muu

Työsuhde *

- ☐ Vakituinen työsuhde
☐ Määräaikainen työsuhde

Tehtävä *

- ☐ Opetustyö
☐ TKI-työ (tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot)
☐ Hallinto- ja tukipalvelutyö

Työaika *

- ☐ Teen kokopäivätyötä
☐ Teen osa-aikatyötä
☐ Teen lyhennettyä työaika / olen osa-aikaeläkkeellä

Lyhennetty työaika

Lyhennetyllä työajalla tarkoitetaan tässä säännöllisesti tehtävää vähempää kuin 100 % tavanomaisesta kokopäivätyön työajasta sisältäen myös osa-aikatyön ja osa-aikaeläkkeen.

- ☐ Teen tällä hetkellä lyhennettyä työaika
- ☐ Olen aiemmin tehnyt lyhennettyä työaika
- ☐ Teen jatkossa/olen aloittamassa lyhennetyn työajan tekemistä
- ☐ En ole tehnyt lyhennettyä työaika eikä suunnitelmassa ole tehdä

Haluaisin tehdä lyhennettyä työaika, mutta se ei ole mahdollista, koska...

Jos teet/olet tehnyt lyhennettyä työaika, työaikajärjestelyn tausta

- ☐ Oma aloite
- ☐ Työnantajan aloite

Muu, mikä...

Jos teet/olet tehnyt lyhennettyä työaika, syyt lyhennetyn työajan taustalla... Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ Terveys / hyvinvointi
- ☐ Taloudelliset syyt
- ☐ Käytännön järjestelyt
- ☐ Perhe / sosiaaliset suhteet
- ☐ Vapaa-aika
- ☐ Työtehtävälähtöinen / Työnantajalähtöinen syy

Muu, mikä...

Terveys ja toimintakyky

Valitse seuraavien väittämien osalta vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tilannettasi asteikolla 1 – 5.

5 = Erittäin hyvä

4 = Hyvä / normaali

3 = Ei hyvä eikä huono / En osaa sanoa

2 = Melko huono

1 = Erittäin huono

	1	2	3	4	5
Millainen on terveytesi suhteessa työsi vaatimuksiin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on toimintakykysi suhteessa työsi fyysisiin vaatimuksiin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on toimintakykysi suhteessa työsi henkisiin vaatimuksiin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työkyky

Millaiseksi koet työkykysi tällä hetkellä? *

- ☐ Erittäin hyväksi
- ☐ Hyväksi / normaaliksi
- ☐ En hyväksi enkä huonoksi
- ☐ Heikentyneeksi
- ☐ Erittäin huonoksi
- ☐ Olen työkyvytön
- ☐ En osaa sanoa

Mitkä tekijät heikentävät työkykyäsi?

Mitä toimia toivoisit johdolta työkykysi tukemiseksi?

Osaaminen ja suhde työhön

Valitse seuraavien väittämien osalta sopivin vaihtoehto asteikolla 1 – 5.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jokseenkin samaa mieltä

3 = Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa

2 = Jokseenkin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
Ammatillinen osaamiseni vastaa työn vaatimuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan lisäkoulutusta tarvittaessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tarjoaa mahdollisuuksia kehittyä ja oppia uutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työhöni kokonaisuudessaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen motivoitunut työni tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen sitoutunut työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtaudun työhöni myönteisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työ, työolot, yhteisö ja johtaminen

Valitse seuraavien väittämien osalta sopivin vaihtoehto asteikolla 1 – 5.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jokseenkin samaa mieltä

3 = Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa

2 = Jokseenkin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
Työpaikalla on hyvä ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen toimeen kaikkien kanssa työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työtovereiltani tukea ja apua tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä muiden kohtelu on tasa-arvoista ja arvostavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä ja tiedotus toimii henkilöstön välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syrjintää tai kiusaamista ei esiinny	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Työni tavoitteet ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnkuva, vastuut ja tehtävienjako ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työjärjestelyihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työni sisältöön ja työhön liittyviin päätöksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineet ja laitteet ovat kunnossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolot ja tilat ovat kunnossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn kuormittavuus ja voimavarat

Millainen on työsi määrä?

- ☐ Liian suuri
☐ Sopiva
☐ Liian pieni
☐ En osaa sanoa

Onko työsi ja vapaa-aikasi / muu elämäsi tasapainossa?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ Vaihtelevasti
☐ En osaa sanoa

Onko sinulla voimavaroja ja aikaa ystäville ja harrastuksille?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ Vaihtelevasti
☐ En osaa sanoa

Valitse seuraavien kysymysten osalta sopivin vaihtoehto asteikolla 1 – 5.

5 = erittäin paljon/usein

4 = melko paljon/usein

3 = jokin verran

2 = hyvin vähän

1 = en lainkaan

	1	2	3	4	5
Miten paljon koet kiirettä työssäsi tällä hetkellä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko kokenut työuupumusta työssäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työssäsi stressiä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Johtaminen

Valitse seuraavien väittämien osalta sopivin vaihtoehto asteikolla 1 – 5.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jokseenkin samaa mieltä

3 = Ei samaa eikä eri mieltä / En osaa sanoa

2 = Jokseenkin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
Saan esimieheltäni tukea ja apua tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni arvostaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltäni rakentavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni välittää hyvinvoinnistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedotus ja viestintä toimii johdon ja henkilöstön välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ikäjohtaminen

Miten hyvin työpaikallasi / työjärjestelyissä otetaan mielestäsi huomioon ikääntyvät työntekijät ja heidän elämäntilanteensa?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Ei kovin hyvin
- ☐ Ei ollenkaan

Miten ikääntyvät työntekijät voitaisiin huomioida paremmin työpaikallasi / työjärjestelyissä?

Miten työpaikallasi ja työyhteisössäsi suhtaudutaan mielestäsi ikääntyviin työntekijöihin? Oletko törmännyt jonkinlaisiin positiivisiin tai negatiivisiin ikäasenteisiin? Miten ne ilmenevät?

Palaute ja kommentit

Tähän voit kirjoittaa kommentteja, tervelisiä ja palautetta!

Kiitos vastauksistasi!

LISÄTAULUKOITA

Taulukko 18. Työkykyä heikentävät tekijät, työkyky

Työkykyä heikentävät tekijät	LKM
Terveydelliset syyt	16
uniongelmat, väsymys	8
näön, kuulon, muistin ongelmat	4
ikäntyminen	2
suuri/liiallinen työkuorma	13
kiire	7
keskeytykset	5
tuen, välittämisen, arvostuksen puute	4
työn ja resurssien jakautumisen ja mitoituksen ongelmat	3
avokonttori	2
pitkät työmatkat ja -päivät	2
henkinen paine ja kuormitus	2
uusi informaatio ja opettelu	2
pimeä vuodenaika	2
huono johtajuus	1
tehtäväkuvien epäselvyys	1
muu yksittäinen henkilökohtainen syy	2
yht.	76

Taulukko 19. Johdolta toivotut toimenpiteet ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi, työkyky

JOHDOLTA TOIVOTUT TOIMET TYÖKYVYN TUKEMISEKSI	LKM
Parannuksia johdon taitoihin ja toimintaan, selkeys, läpinäkyvyys, kantaaottavuus, alaisten tukeminen ja kiinnostus	5
työpisteet / -tilat kuntoon, työrauha	5
tehtävien / työn määrä, mitoitus ja työn jako kuntoon	5
resursoinnin ja henkilöstöresurssien tarkistus ja lisäys	5
arvostus, ymmärrys, huomiointi, mielipiteiden kuuleminen	5
mahdollisuudet vaikuttaa työn suunnitteluun, sisältöön, mihin keskittyy	5
työjärjestelyjen, työmatkustamisen ja työajan joustot, työaikapankki	4
tehtäväkuvien / työnkuvan selkeytys	2
osatyökykyisten konkreettinen tuki, kuntoutus	2
erityistarpeiden huomiointi	2

haastavaa koulutusta ja sopivaa liikuntatarjontaa	2
yht.	42

Taulukko 120. Ikääntyvien työntekijöiden työpaikalla paremmin huomioimiseksi ehdotetut keinot, ikäjohtaminen

IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PAREMMIN HUOMIOIMISEN KEINOT	LKM
työkuorman tarkistus/kevennys, työajan ja tehtävien yhteensovitus työn lisäämisen lopettaminen	7
ikäntyvien osaamisen / asiantuntijuuden hiljaisen tiedon hyödyntäminen ja siirtäminen	6
työaika joustot, suunnittelu ja lyhytaikaisen työajan toteutus paremmiksi	5
työn keventämisen muodot ja tavat, toteutus, yhteisopettajuus	5
ikäntyvien huomiointi, jousto, palautumisaika, huomiointi muutoksissa	4
työnantajan asenteet, tasa-arvoinen kohtelu, arvostus, kuuntelu ja keskustelu	4
ikäntymisen, terveyden ja yksilöllisten rajoitteiden parempi huomiointi	4
vaikuttamismahdollisuudet työssä ja työsuunnittelussa paremmiksi	2
tehtävien, työnjaon, työnkuvan selkeytys	2
motivoivuus, innostaminen	2
yht.	41